

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Uliazpi Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001542011990 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko abenduaren 16an enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko urtarrilaren 13an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmenak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko urtarrilaren 18a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (1268)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Fundación Uliazpi (código 20001542011990).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de diciembre de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 13 de enero de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 18 de enero de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1268)

Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» Erakunde Autonomoaren Hitzarmen Kolektiboa.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Langileen eremua.

1. Erregelamendu honen xedapenek Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» (aurrerantzean, Uliazpi) Erakunde Autonomoaren laneko plantilla osoari eragingo diote.

2. Erregelamendu honen aplikazio-eremutik berariaz labuetsita daude itun, hitzarmen, kontratu edo beste edozein harremanen arabera Foru Erakunde Autonomoari zerbitzuak eskaintzen dizkieten Erakunde publiko edo pribatuak; Enpresa Batzordeari horri buruzko informazio egokia emango zaio, aldiaren behin langileen zerrenda prestatuz eta eskainiz.

2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honen ondorioak 2022ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31 arte aplikatuko dira (berariaz beste aplikazio-data bat adierazten den gaitan izan ezik). Hitzarmen horren epealdi edo indarraldia, berariaz, behin-behineko eta halaber luzatutako joko da, bere eduki guzti-guztietan, harik eta bi aldeek sinatutako hitzarmen berria indarrean sartzeko arte.

Bi aldeek erabaki dute 2023ko urriaren 15ean hitzarmen kolektiboaren negoziatio-mahai berri baterako deialdia egitea, hitzarmen berriaren inguruko negoziatioak edo elkarrizketak hasteari begira.

3. artikulua. Izaera.

Akordioa beharrezkoa eta zatiezina izango da ondorio guztietarako, bertan adostutako baldintzek osotasun organiko bakarra osatuko baitute. Baldintza horiek aplikatzeko, osotasunari lotuko zaizkio, eta, beraz, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, beraztertu edo partzialki hartu, beren testuingururitik kanpo. Horren ondorioz, ezinezkoa izango da artikulua batzuk aplikatzea gainerakoak alde batera utzita, eta Hitzarmena betiere bere osotasunean aplikatu eta aintzat hartuko da.

4. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Akordio hau gainditzen duten eta aurretik aitortu ziren baldintzak zenbait pertsonarentzat errespetatuko dira, hargatki eragotzi gabe aipatu hobekuntzak izoztu, xurgatu eta konpensatzea.

5. artikulua. Diskriminaziorik eza.

Debekatuta daude sexuaren, adinaren, arrazaren, erlijioaren, politikaren, pertsonaren eta sindikatuen arazoiek eragindako diskriminazioak, soldadari, kategoria-igoerei, erantzukizunei, lanpostu hutsak esleitzeari eta beste edozein gairi dagokienez.

6. artikulua. Aldeko aplikazioa.

Akordio honetan ezarritako baldintza guztien zentzuari eta irismenari buruzko zalantza, iluntasun edo anbiguotasunik izanez gero, Uliazpiko langileentzat onuragarrienak izateko moduan interpretatu eta aplikatu beharko dira, betiere Batzorde Paritarioari kontsulta egin ostean.

7. artikulua. Lan-gatazkak.

Akordioa izenpetu duten bi aldeek elkarrizketaz azken-azkenerraino baliatzeko konpromisoa hartu dute, zigor bidezko neurrietara edo gatazka-jarrera kolektiboetara jo aurretik.

8. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Akordio hau interpretatzean, betearaztean eta aplikatzean sor daitezkeen arazo guztiak aztertu eta ebazteari begira, nego-

Convenio Colectivo del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1. Las disposiciones del presente Reglamento afectarán a la totalidad de la plantilla laboral del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi» (en adelante Uliazpi).

2. Queda exceptuado expresamente del ámbito de aplicación de este Reglamento el personal de cualquier Entidad pública o privada que por concierto, convenio, contrato u otra relación preste servicios al Organismo Autónomo Foral; de ello se mantendrá debidamente informado al Comité de Empresa, elaborando y entregando periódicamente una relación de los mismos.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023 (salvo para aquellas cuestiones que expresamente se señale otra fecha de aplicación). Este período o acuerdo, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente en su vigencia, y en la totalidad de sus contenidos hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo, firmado por ambas partes.

Ambas partes convienen que con fecha 15 de octubre de 2023 se convocará una nueva mesa de negociación de convenio colectivo, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Carácter.*

El Acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

Podrán mantenerse a personas determinadas condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad al mismo, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y compensable de las citadas mejoras.

Artículo 5. *No discriminación.*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad, raza, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, adjudicación de plazas vacantes y en cualquier otra materia.

Artículo 6. *Aplicación favorable.*

Previa consulta a la Comisión Paritaria, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para el personal de Uliazpi.

Artículo 7. *Conflictividad laboral.*

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Acuerdo, la mesa

ziazio-mahaiak, Hitzarmena sinatzen duten kideen artetik, batzorde paritario bat izendatuko du, Uliazpi osoarentzat bakarria izango dena.

Erregelamendu honen I. eranskinean, Batzorde Paritarioaren osatera eta horren funtzionamendu-arauak finkatzen dira.

9. artikulua. *Diziplina-araubidea.*

Uliazpiko diziplina-araubidea Erregelamendu honen II. eranskinean jasotakoaren arabera arautuko da.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

10. artikulua. *Lanpostuen balioespena (LB).*

1. Uliazpiko lanpostuak balioesteko prozesuak etengabe eguneratu daitezela sustatuko da. Horretarako, lanpostuen Balorazio Batzorde Teknikoak garatutako zereginen maiztasuna eta jarraitutasuna bermatuko dira.

2. Uliazpiko lanpostuak baloratzeko, kontuan hartuko da lanpostuak baloratzeko sistema mantentzeko prozedura-arauetan edo hura ordezkatzeko duten ondorengo arauetan ezarritakoa. Gipuzkoako Foru Aldundikoen antzeko arauak izango dira. Arau horiek Uliazpiko Barne Araudiaren I. eranskinean jaso dira.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

11. artikulua. *Ordainsarien egitura.*

Honako hauek dira Uliazpiko langile-plantillaren ordainsari-egitura osatzen duten kontzeptuak:

1. Oinarrizko ordainsariak:
 - a) Soldata (S).
 - b) Antzintasuna (A).
 - c) Aparteko ordainsariak (AO).
2. Ordainsari osagarriak:
 - a) Jaiegunean lan egiteagatiko osagarria (JLO).
 - b) Txangoagatiko osagarria (TO).
 - c) Gaueko txandako zaintzaile lanpostuaren osagarria (GTO).
 - d) Kategoría goragoko lanengatiko osagarria (KGLO).
 - e) Osagarri pertsonala (OP).
 - f) Kudeaketaren osagarria (KO).
 - g) Produktibitate Osagarria (PO).
 - h) Konpentsazio-orduak.
3. Zerbitzuengatiko kalte-ordainak:
 - a) Lekualdaketa-gastuak.
 - b) Laneko jantziak erabiltzea.

12. artikulua. *Ordainsarien finkapena.*

1. Uliazpiko langileen ordainsari-gehikuntzak, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Gipuzkoako Foru Aldundiak bere langileentzat erabakitzen dituen berberak izango dira.

2. Urtero dagokion ordainsari-gehikuntzaren konturako aurrerakin bat egingo da, Gipuzkoako Foru Aldundiak egiten duenaren zenbateko berekoa.

negociadora del mismo designa, de entre sus componentes signatarios del Acuerdo, una Comisión Paritaria con carácter único para todo Uliazpi.

En el anexo I del presente Reglamento, se desarrolla tanto la composición, como las normas de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 9. *Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario del personal de Uliazpi se regulará conforme a lo establecido en el anexo II de este Reglamento.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. *Valoración de puestos de trabajo (VPT).*

1. Se potenciará la permanente actualización de los procesos de valoración de los puestos de trabajo de Uliazpi, asegurando la periodicidad y continuidad de las tareas desarrolladas por el Comité Técnico de Valoración de puestos de trabajo.

2. La valoración de los puestos de trabajo de Uliazpi se realizará de conformidad con lo dispuesto en las Normas de Procedimiento para el mantenimiento del sistema de valoración de puestos de trabajo o normativa posterior que la sustituya, normas similares a las de Diputación Foral de Gipuzkoa. Dichas Normas están incluidas como anexo I del documento denominado «Normativa Interna de Uliazpi».

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 11. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de la plantilla de personal de Uliazpi está constituida por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones básicas:
 - a) Sueldo (S).
 - b) Antigüedad (A).
 - c) Pagas extras (PE).
2. Retribuciones complementarias:
 - a) Complemento por trabajo en festivo (CTF).
 - b) Complemento por Excursión (CE).
 - c) Complemento de puesto de Cuidador de turno de noche (CTN).
 - d) Complemento por trabajo en superior categoría (CTSC).
 - e) Complemento personal (CP).
 - f) Complemento de Gestión (CG).
 - g) Complemento de productividad (CPR).
 - h) Horas compensadas.
3. Indemnizaciones por razones de servicio:
 - a) Gastos por desplazamiento.
 - b) Uso de prendas de trabajo.

Artículo 12. *Determinación retributiva.*

1. Los incrementos retributivos del personal de Uliazpi, durante la vigencia del presente acuerdo, serán los que determine la Diputación Foral de Gipuzkoa para su propio personal.

2. Se efectuará un anticipo a cuenta del incremento retributivo que resulte para cada año al igual que el que se efectúe por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

3. Urteko ordainsariak eta Uliazpiko kategoria profesional bakoitzari dagokion ordainsari maila III. eranskinean ikus daitezke (2022). Eranskin horretan kategoria profesional bakoitzaren soldatak eta orduko prezioak ere ageri dira.

13. artikulua. Soldata (S) eta Aparteko Ordainsariak (AO).

Kategoria profesional bakoitzaren Soldata izeneko kontzeptuan jaso behar den ordaina kopuru bereko hamalau ordainsariren artean banatuko da:

– Horietatik hamabi hilabete natural bakoitzaren amaieran ordainduko dira.

– Aparteko bi ordainsari izango dira, eta horietako bakoitzak hil bakoitzeko soldataren zenbatekoa izango du gutxienez -11.1.a) artikulua-, hirurtekoak edota antzinatasuna gehituta -11.1.b) artikulua-. Ekainean eta abenduaren 21ean kobratuko dira, hileko ordainsariarekin batera.

Horrez gain, 34.a. atalean jasotakoa ere ezarri ahalko da.

14. artikulua. Antzinatasuna.

1. Uliazpiko langilearen antzinatasuna administrazio publikoan onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hirurtekoen bitartez gauzatuko da.

2. Hirurtekoak hobetzeko edozein administrazio publikoan bereizi gabe egindako egiazko zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko da, bai funtzionario gisa, bai zuzenbide administratiboan edo lan-zuzenbidean kontratupeko langile gisa, kontratazio hori dokumentuen bitartez egiaztatu bada edo ez.

3. Kontratu egonkorra duten bitarteko langileek 2. puntuan deskribatutako aurretiazko zerbitzuak aitor daitezela eskatu ahalko dute. Kontratu egonkorra izango da, ondore horietarako, gutxienez hilabete natural oso bateko iraupena duena.

4. Hirurtekoak sortzeko eta ordaintzeko, hobekuntzaren unean daukan lanbide-kategoriari dagokion balioa hartuko da kontuan, kontratatutako urteko lanaldiaren proportzioan. Aplikatu daitezkeen hirurtekoen balioak III. eranskinean (2022) azaltzen dira.

15. artikulua. Ordainketa osagarriak.

1. Jaiegunean lan egiteagatiko osagarria (JLO).

Igande edo jaieguntzat hartuko da bezperako egunaren 22:00etatik jaieguneko 22:00etara doan denbora-tartea.

JLOren zenbateko baliokidea hitzarmen kolektibo honen IV. eranskinean jasotakoa izango da kategoria bakoitzaren eta urteko lanaldiaren arabera. Langile bakoitzak urtean 14 ordainsariren artean banatuta jasoko du zenbateko hori.

Langile batzuek iraupen laburreko aldi baterako kontratua sinatu badute, edo beste arrazoi bat dela-eta, igandeetan edo jaiegunetan aldizkako zerbitzuak egiten badituzte, haien kategoria profesionalari ordu bakoitzeko dagokion JLO kopuru guztiaren % 28,75 jasoko dute (kategoria bakoitzeko urteko soldata, urteko lanaldiaren arabera banatuta).

Lanaldi-murrizketa duten eta kontratu bidez murrizketa hori osatzen duten langileei dagokien jaiegunean lan egiteagatiko osagarria honela kalkulatu da: lanaldia murrizteari edo osatzeari dagokion koefizientea aplikatuz. Eta osagarri hori dagokien langileei ordaintzen zaieen modu berean ordainduko da.

2. Gaueko txandako zaintzaile lanpostuaren osagarria (GTO).

Gaueko txandan lan egiten duten langileek, aipatutako txanda horretan lan egindako ordu bakoitzeko, 1,3305 euro/orduko zenbateko finkoa jasoko dute.

3. Las retribuciones anuales además del nivel retributivo de cada categoría profesional de Uliazpi figuran en el anexo III (2022). En dichos anexos figuran también el sueldo y el precio hora, así como el importe del trienio, de cada categoría profesional.

Artículo 13. Sueldo (S) y Pagas Extraordinarias (PE).

La retribución por el concepto de Sueldo de cada categoría profesional se dividirá en catorce pagas iguales:

– Doce que se abonarán al final de cada mes natural.

– Y dos pagas extraordinarias, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo –artículo 11.1.a.– y trienios o antigüedad –artículo 11.1.b.–, que se percibirán en los meses de junio, con la mensualidad, y en diciembre el día 21.

Ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.a).

Artículo 14. Antigüedad.

1. La antigüedad del personal de Uliazpi se retribuirá por cada tres años de servicios reconocidos en la administración pública y, por tanto, se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. El personal interino con un contrato estable podrá solicitar el reconocimiento de los servicios previos descritos en el punto 2. Por contrato estable se entenderá, a estos efectos, aquellos cuya duración mínima sea de un mes natural completo.

4. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente a la categoría profesional, y proporcional a la jornada anual contratada, que se ostenten en el momento de su perfeccionamiento. Los valores de los trienios figuran en el anexo III (2022)

Artículo 15. Retribuciones complementarias.

1. Complemento por trabajo en Festivo (CTF).

Se considera domingo o festivo al tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 22:00 horas del día festivo.

El importe anual del CTF será el equivalente al que se recojan en el anexo IV del presente Convenio Colectivo para cada categoría y jornada anual. Dicho importe será abonado distribuido entre las 14 pagas a percibir por la persona trabajadora a lo largo del año.

Las personas trabajadoras que, por tener suscrito un contrato temporal de corta duración o por cualquier otro motivo, presten servicios esporádicamente en domingo o festivo percibirán un CTF equivalente al 28,75 % del precio hora total correspondiente a su categoría profesional (Sueldo anual de cada categoría dividido entre jornada anual).

El Complemento Festivo correspondiente al personal con reducción de jornada y al que por contrato complementa esta reducción, se obtendrá aplicando el coeficiente que corresponda a la reducción o complementación de jornada, y se abonará de la misma forma que al personal al que corresponda este Complemento.

2. Complemento de puesto de Cuidador de turno de noche (CN).

El personal que realice trabajos en turno de noche percibirá, por cada hora trabajada en el mencionado turno, un importe fijo de 1,3305 euros/hora.

Gaueko lan edo gaueko txandatzat hartuko da gaueko 10etik (22etatik) goizeko seiak (6ak) arte egiten dena, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko tartean egiten bada, lanaldi hori guztia gaueko txandan egindakotzat hartuko da.

Laneko egutegiarekin bat etorri benetan lan egindako orduen arabera ordainduko dira horrelakoak.

Zenbateko hori urtero eguneratuko da Uliazpiren Hitzarmen Kolektiboan bertan erabakitzen den gehikuntzarekin edo dagokion soldata-eguneraketarekin.

3. Txangoagatiko osagarria (TO).

Egun bat baino gehiagoko iraupena duten txangoetara joatea borondatezkoa izango da eta, horietan parte hartzeagatik ordain bakar modura, laurogeita bi euro eta berrogeita bat zentimoko (82,41) konpentsazio ekonomikoa jasoko da gaueko.

Lehen txango-eguneko orduak (irteera-ordutik 22:00ak arte) eta itzulerako eguneko orduak (8:00etatik iristeko ordura arte) batuta 17,5 ordu baino gehiago badira, Uliazpi berrogeita bat euro eta hogeitazentimo (41,20) ordainduko du.

Zenbateko hori urtero eguneratuko da Uliazpiren Hitzarmen Kolektiboan bertan erabakitzen den gehikuntzarekin edo dagokion soldata-eguneraketarekin.

4. Kategoria Goragoko Lanegatiko Osagarria (KGLO).

Kategoria goragoko eginkizunak betetzen direnean, baina legez edo konbentzios mailaz igotzea bidezkoa ez denean, langileek eskubidea izango dute izendatutako kategoriaren eta benetan betetzen duten eginkizunaren arteko aldea jasotzeko.

5. Osagarri Pertsonala (OP).

LBN finkatutako ordainsaria baino oinarritzko soldata handiagoa duten kategoriek LBren pareko ordainsaria izango dute oinarritzko guztizko ordainsaritzat, eta soldataren «gehiegia» Osagarri Pertsonal (OP) kontzeptupean jasoko dute aurrerantzean.

Osagarri hori ez da konpentsagarria, ezta zurgagarria ere, eta aurrerantzean, Erregelamendu honen barruko langile guztientzat iaera orokorrez egoki diren gehikuntzen arabera gehituko da.

Lanpostu horiek erdiesten dituzten pertsonen LBN lanpostu horietarako finkatutakoa jasoko dute ordainsari gisa eta, beraz, ez dute Osagarri Pertsonalik izango.

6. Kudeaketaren osagarria (KO).

Osagarri bakarra da horrela izendatua duten lanpostuentzat, eta erantzukizun eta dedikazio bereziko egoerengatik ordaintzen da. Pertsonak, izendapenerako irizpideak, zenbatekoa eta ordaintzeko modua Erakunde Autonomoko Gobernu Batzordeak erabakiko ditu (V. eranskina).

7. Produktibitate Osagarria (PO).

Osagarri hori arautu eta ordainduko da Gipuzkoako Foru Aldundian bezala.

16. artikulua. Konpentsazio-orduak.

1. Aldeek, elkarrekin ados jarrita, printzipio gisa erabaki dute Uliazpin ez dela aparteko ordurik egingo.

2. Ohiko lanalditik kanpo eta ohiko izaeraz egindako orduak apartekotzat hartuko dira, eta, oro har, ordu eta hiru ordu laurdenerako konpentsazio-atsedena hartzeko eskubidea emanango dute, laneguna baldin bada, eta bi ordukoa, jaiegunean edo gauez baldin bada.

Nolanahi ere, langile bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin dezakeen ordu kopurua ez da urtean 80 ordutik gorakoa izango.

Ohiko lanalditik kanpoko orduak egiten direnean, egunero erregistratuko dira, eta hilaren amaieran horien kopuru osoa zenbatuko da, eta dagokion agiri idatziaren bidez, hileko labur-

Se entenderá por trabajo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las 10 de la noche (22 horas) y las seis de la mañana (6 horas), aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Su retribución se ajustará a las horas efectivamente trabajadas de acuerdo con el calendario laboral.

Este importe se actualizará cada año con el incremento que se determine en el Convenio de Uliazpi o actualización salarial correspondiente.

3. Complemento por excursión (CE).

La asistencia a las excursiones que superen el día de duración será voluntaria y, como contraprestación única por la participación, se devengará una compensación económica de ochenta y dos con cuarenta y uno (82,41) euros por noche.

Si la suma de horas del primer día de excursión (desde la hora de salida hasta las 22:00 horas) y las horas del día de llegada (desde las 8:00 horas hasta la hora de llegada) superan las 17,5 horas, Uliazpi abonará el importe de cuarenta y uno con veinte (41,20) euros.

Este importe se actualizará cada año con el incremento que se determine en el Convenio Colectivo de Uliazpi o actualización salarial correspondiente.

4. Complemento por trabajos de superior categoría (CTSC).

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

5. Complemento Personal (CP).

Las categorías cuyo Sueldo resulte superior a la retribución fijada por la VPT, tendrán unas retribuciones básicas de Convenio igual a la de VPT, pasando a percibir la «demasia» de salario en concepto de Complemento Personal (CP).

Este Complemento no será compensable ni absorbible, y se incrementará en adelante conforme a los incrementos que resulten con carácter general para todo el personal en este Reglamento.

Las personas que accedan a estos puestos percibirán como retribución la fijada en la VPT para esos puestos y, por tanto, sin Complemento Personal.

6. Complemento de Gestión (CG).

Es un complemento único para los puestos de trabajo que lo tengan asignado y que retribuye condiciones de especial responsabilidad y dedicación. Las personas, los criterios de asignación, la cuantía y la forma de abono, se determinarán por la Junta de Gobierno del Organismo Autónomo (anexo V).

7. Complemento de Productividad (CPR).

Este complemento se regulará y abonará, en su caso, al igual que en la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Artículo 16. Horas compensadas.

1. Las partes, de común acuerdo, establecen el principio de que en Uliazpi no se realizarán horas extraordinarias.

2. Las horas realizadas fuera de la jornada normal y con carácter habitual se considerarán como extras y darán derecho con carácter general a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

La realización de las horas fuera de la jornada habitual se registrará diariamente, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual

penaren kopia emango zaie, bai ordu horiek egin dituen langileari eta bai sindikatuen eta langileen ordezkaritza-organo egokiei ere, ordu horiek justifikatzen dituzten arrazoiak ere zehaztuz.

3. Zerbitzuaren salbuespenezko arrazoiengatik edo jardura osagarriak egiteagatik (hala nola heziketa-ekintzetara edo laneko bileretara joatea, esate baterako) ohiko lanalditik kanpo egindako orduak, baldin eta ohiko lanaldia luzatzea eragiten badute, ez dira aparteko ordutzat hartuko, eta, oro har, denbora bereko konpentsazio-atseden bat hartzeko eskubidea emango dute, laneguneko ordua izanez gero, eta ordu eta erdikoa, jaiegunean edo gauaz izanez gero, edo salbuespen gisa, eta lanaldi partzialeko langileak baldin badira, ordaindu egingo dira, aldean artean aurrez hala adostuta (heziketa-orduak, laneko bilerak, esate baterako).

4. Ez-ohiko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da administrazio publikoko langileentzat, ezbeharrak edo bestelako ez-ohiko kalte batzuk saihesteko edo konpontzeko edo, baita ere, ez-ohiko eta premia handiko gertaera edo egoerei (osasun-larrialdia, esaterako) aurre egiteko beharrezkoak direnak izan ezik.

5. Beraz, lanalditik kanpo egiten diren orduak atsedendiaren bidez konpentsatuko direla ulertuko da. Ordu horiek egiteagatik administrazio publikoko langileari eskubidez dagozkion konpentsazio-atsedenak gauzatzeko datak hark aukeratuko ditu, bere arduradun hurbilenarekin bat etorri, horiek gertatzen diren urte naturalaren barruan, eta beste arrazoi batzuegatik (egutegiko soberakinak, esate baterako) eduki ditzakeen beste ordu batzuekin metatu ahal izango ditu.

6. Hori guztia, Lehen Xedapen Gehigarrian ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

17. artikulua. Zerbitzuengatik kalte-ordainak.

1. Bidaia-gastuak:

Langileek (zaintzaileek) lan-arrazoiengatik lekualdatu behar baldin badute, Uliazpik eskuratuko dizkie lan egiteko behar dituzten ibilgailuak, baldintza egokietan.

Kontuan hartuko da zerbitzuengatik kalte-ordainei buruzko indarreko araudi aplikagarria, eta hori langileen esku egongo da zentroetan. Osagarri horren zenbatekoa VI. eranskinean dago jasota.

2. Laneko jantziak erabiltzea:

a) Bere garaian uniformearen aukera egin zuten langileek beharrezkoa den guztietan berrituko den uniforme-hornidura nahikoa izango dute, eta aukera horri eutsi ahal izango diote, hala nahi baldin badute.

Uliazpik, halaber, beren eginkizunak hala eskatzen duenean, gehienez ere urteko berrogeita hiru euro eta hogeita hamabi zentimo (43,32) ordainduko die langileei oinetakoak erosteko, dagokion faktura aurkeztu ondoren; era berean, orduko 0,021778 euro ordainduko dira -kontratuz- anorakak edo berokiak erosteko. Hori hala izanik ere, bainurako beharrezkoak dituzten oinetakoak emango dizkie Uliazpik erabiltzaileei, baita igerilekuan bainatzeko beharrezkoa den arropa ere, baina gehienez ere berrogeita hamalau euro eta hamalau zentimo (54,14 euro), bi urtean behin.

b) «Zaintzaile», «fisioterapeuta», «unitateko arduradun», «gobernari», «eguneko zentroko eta etxebizitzako erdi mailako langile laguntzailea» edo «garbitzaile» kategoria profesionala duten langileek beren arropak erabiliko dituzte (anoraka, oinetakoak eta bainurako arropak ere barne), betiere kirol motakoa baldin bada eta txukuntasun eta zainketa aldetik baldintza egokietan badaude.

Uliazpik «zaintzaile», «garbitzaile» edo «fisioterapeuta» kategoria profesionala duen lanaldi osoko langile bakoitzari hileko ordainsari bat ordainduko dio -urtean hamabi-, hogeita bi euro eta hogeita bat zentimokoa (22,21) eurokoa; eta kategoria bera eduki baina lanaldi partziala dutenei, hamabost euro eta hirurogeita sei zentimokoa (16,66) euroko hileko ordainsari bat -urtean hamabi-, kalte-ordain kontzeptupean.

tanto al trabajador que haya efectuado las horas, como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal, con la especificación de los motivos que las hayan justificado.

3. Las horas realizadas fuera de la jornada normal por razones excepcionales de servicio o por realización de actividades complementarias tales como asistencia a acciones formativas o reuniones de trabajo, por ejemplo, que conlleven prolongación de la jornada ordinaria, no son horas extras y darán derecho con carácter general a un descanso compensatorio por igual tiempo, si es laborable, y de una hora y media en caso de que sea festiva o nocturna o, excepcionalmente y en caso de personal a tiempo parcial, se abonará previo acuerdo entre las partes (formación, reuniones de trabajo, por ejemplo).

4. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para las y los empleados públicos, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes (urgencia hospitalaria, por ejemplo).

5. Se entenderá por tanto que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del año natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a otras horas que por otros motivos se tengan (exceso de calendario, por ejemplo).

6. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 17. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Gastos de desplazamiento:

Uliazpi habilitará los vehículos necesarios y en las condiciones adecuadas para el personal (Cuidador) que por razón de su trabajo esté obligado a realizar desplazamientos.

Se tendrá en cuenta la normativa sobre indemnizaciones por razón de servicio vigente que resulte de aplicación, la cual estará a disposición del personal en los distintos centros. Los importes vigentes se detallan en el anexo VI.

2. Uso de prendas de trabajo:

a) El personal que en su día se acogió a la opción de uniforme, del cual dispondrá de una dotación suficiente de uniformes que será renovada cuantas veces sea necesario, podrá seguir manteniendo esta opción si así lo desea.

Uliazpi abonará al personal que, asimismo, por su función lo requiera, hasta un máximo de cuarenta y tres con treinta y dos (43,32) euros por año para la adquisición de calzado, previa presentación de la factura correspondiente; también se abonarán 0,021778 euros por hora -de contrato- para la adquisición de «anorak» o ropa de abrigo. Con independencia de ello, Uliazpi suministrará el calzado para el baño de los usuarios necesario, así como la indumentaria que para el baño en piscina se requiera con un importe máximo de cincuenta y cuatro con catorce (54,14) euros cada dos años.

b) El personal de las categorías profesionales de «Cuidador/a», «Fisioterapeuta», «Responsable de Unidad», «Gobernante/a», «T.M. Apoyo C.Día y Vivienda» y «Limpiador/a» llevará su propia vestimenta (incluyendo anorak, calzado e indumentaria de baño), siempre que ésta sea de tipo deportivo y en condiciones de aseo y cuidado correctos.

Uliazpi abonará a cada persona trabajadora de las categorías de «Cuidador/a», «Limpiador/a» y «Fisioterapeuta», de jornada completa, una paga mensual -doce al año- de veintidós con veintiuna (22,21) euros; y al de estas mismas categorías pero a jornada parcial, una paga mensual -doce al año- de dieciséis con sesenta y seis (16,66) euros en concepto de indemnización.

«Unitateko arduraduna», «gobernari», «eguneko zentrokota eta etxebizitzako erdi mailako langile laguntzailea» kategoria duten langileei, kontzeptu beragatik, sei euro eta hirurogeita zazpi (6,67) euroko hileko ordainsaria ordainduko zaie (-urtean hamabi- ordainsari); eta lanaldi partzialean aritzen direnei lau euro eta laurogeita lau zentimokoa (4,84).

c) Sukaldeko langileek uniforme-zuzkidura nahikoa izango dute, eta beharrezkoa den guztietan berrituko dute. Uniforme horren barruan, aplikagarri den indarreko lege-araudiaren arabera, sukaldaritza-zerbitzuetan arauzkoa den guztia sartuko da (galtzak, alkandora, mantala, txanoa, oinetakoak...). Halaber, hutsik dagoen lanpostu bat betetzen ari diren langile finkoek nahiz bien bitartekoek beroki pertsonalizatuak edukiko dituzte, bai sukaldetik kanpoko lana burutzeko (txalekoa), baita hotz-ganberatan sartzeko ere (zamarra). Poltsako langileei aipatuta azken arropa horien zuzkidura nahikoa eskainiko zaie.

d) Hileko ordainsari hau kalte-ordain kontzeptupean egiten da, beraz, benetan lan egindako denbora errearen proportzioan ordainduko da.

e) Arropa garbitzea Uliazpiren ardura izango da.

f) Lan-poltsatoko edo itxarote-zerrendetako langileei, hala badagokio, kontzeptu hori orduko prezioaren arabera ordainduko zaie, lan egindako ordu bakoitzeko 0,049745 euro, hain zuzen ere.

g) Hemen adierazitako zenbateko horiek guztiak Uliazpiren Hitzarmen Kolektiboan bertan erabakitzen den gehikuntzarekin edo dagokion soldata-eguneraketarekin eguneratuko dira urtero.

18. artikulua. *Nomina helbideratzea.*

1. Uliazpiko langileek eskubidea dute, beren hartzekoen nominak eta ordainsarien ordaina eurek aukeratutako bankuko erakundeen kontuetan edo libretetan helbideratzeko.

2. Aurreko atalean ezarritakoaren ondorioetarako, Uliazpiko langileek beren hartzekoak helbideratzeko interesa badute, horretarako inprimakia bete eta bidali beharko dute.

3. Uliazpik ezin izango du inola ere Uliazpiren zerbitzura dauden langileen hartzekoen helbideratzerik egin, langileen baimen espres, idatzi eta banakorik eman gabe, banku edo aurrezki erakundea aukeratzeari dagokionez.

4. Nomina edo soldata-ordainagiria posta elektronikoz bidaliko da hurrengo hilaren lehenengo hamabostaldian. Nolanahi ere, dena delakoagatik hamabost egun horiek baino lehen nomina-ordainagiria jaso nahi dutenei Uliazpiren Zerbitzu Zentraletan aurrez emango zaie.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

19. artikulua. *Lan-denbora eta lan efektiboa.*

Uliazpiko langileek gehienez ere bete behar duten lanaldia Gipuzkoako Foru Aldundiko langileek betetzen duten lanaldi bera izango da, eta Aldundiko organo eskudunak ofizialki onartzen duen egunetik aurrera aplikatuko da.

Lanaldi osoa baino iraupen laburragoko kontratuetan kontratu bakoitzean ezarritakoa beteko da, baina edonola ere Lehen Xedapen Gehigarrian ezarritakoa beteko da.

Benetako lana kontzeptuaren barruan, lanaldi arruntean sartutzat hartuko dira Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloko arauetatik edo lanaren antolatetatik sortzen diren arauzko gel-diune, joan-etorri eta bestelako etenaldi gisa erabilitako etenak.

Al personal de la categoría de «Responsable de Unidad», «Gobernante/a» y «T.M. Apoyo C.Día y Vivienda» a jornada completa se le abonará, por el mismo concepto, una paga mensual -doce al año- de seis con sesenta y siete (6,67) euros; y al de tiempo parcial una de cuatro con ochenta y cuatro (4,84) euros.

c) El personal de cocina dispondrá de una dotación suficiente de uniformes que será renovada cuantas veces sea necesario. Dicho uniforme constará de lo reglamentario en los servicios de cocina según la normativa legal vigente que resulta de aplicación (pantalón, casaca, mandil, gorra, calzado, ...). Asimismo, el personal fijo o interino que se encuentre cubriendo plaza vacante, tendrá a su disposición ropa de abrigo de forma personalizada para el desempeño de su trabajo fuera de la cocina (chaleco) y para la entrada en cámaras frigoríficas (txamarra). Para el personal de Bolsa se facilitará una dotación suficiente de estas últimas prendas citadas.

d) Esta paga mensual es en concepto de indemnización, por tanto, se abonará proporcionalmente al tiempo real y efectivamente trabajado.

e) El lavado de la ropa será a cargo de Uliazpi.

f) Al personal de bolsas de trabajo o listas de espera que les corresponda, se le abonará este concepto a precio hora, a razón de 0,049745 euros por hora trabajada.

g) Todos los importes aquí señalados se actualizarán cada año con el incremento que se determine en el Convenio Colectivo de Uliazpi o actualización salarial correspondiente.

Artículo 18. *Domiciliación de nómina.*

1. El personal de Uliazpi tendrá derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal de Uliazpi interesado en la domiciliación de sus haberes habrá de remitir el impreso establecido al efecto debidamente cumplimentado.

3. En ningún caso podrá Uliazpi efectuar la domiciliación de haberes del personal a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual del mismo, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria.

4. La entrega del recibo de nómina o salarios se realizará vía correo electrónico «profesional» en los quince primeros días del mes siguiente. No obstante, a aquellas personas que les urja por el motivo que sea disponer del recibo de nómina antes de los indicados quince días se le hará entrega del mismo con anterioridad en los Servicios Centrales de Uliazpi.

CAPÍTULO IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 19. *Tiempo de trabajo y trabajo efectivo.*

La jornada máxima para el personal de Uliazpi será la que se establezca con carácter general para el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, aplicándose la correspondiente jornada a partir de la fecha en que se acuerde oficialmente por el órgano competente de la Diputación.

Para los contratos por tiempo inferior a la jornada completa, se estará a lo estipulado en cada contrato, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de las normas de Prevención de Riesgos Laborales o de la organización del trabajo.

Eta edonola ere Laugarren Xedapen Iragankorreen ezarritakoa beteko da.

20. artikulua. Laneko egutegia.

1. Lan-orduak banatzeko urteko lanaldien egutegiak, aurrez negoziatzea eginda, urtero onartuko dira sindikatuetako ordezkariekin, aurreko urteetan onartutako egutegietan sartutako irizpideei jarraituta. Eta edonola ere Laugarren Xedapen Iragankorreen ezarritakoa beteko da.

Egutegiak onartu eta gero, urteko lanaldi arrunta murrizten baldin bada, sindikatuetako ordezkariekin negoziatuko da nola aplikatu praktikan.

2. Ez dira kontuan hartuko, ohiko lanaldiaren edo lanaldi arruntaren iraupenaren ondorioetarako, ezbeharrak eta beste-lako ez-ohiko kalte batzuk saihesteko edo konpontzeko edo salbuespeneko edo premia handiko gertaerei edo egoerei aurre egiteko lanean egindako ordu soberakinak.

3. Langileek beren laneko egutegia urtea hasi aurretik ezagutu dezaten, Uliazpik egutegi horiek prestatu eta abenduaren 15a baino lehen jakinaraziko dizkie langileei.

4. «Egutegiak egiteko indarreko irizpideetan» ezarritakoa beteko da egutegiak egiteko. Irizpide horiek «Uliazpiko Barne Araudiaren II. eranskinean» jaso dira.

21. artikulua. Lanaldiaren murrizketa adingabea edo desgaitasun fisikoa zein psikikoa duen senide bat zaintzeagatik.

1. 14 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideak zaintzen dituzten langileek, edo mugitzeko arazoak dituen edo gaixotasun larri iraunkorra duen beste pertsona bat zaintzen duten langileek lanaldiaren 1/2, 1/3, 1/5 edo 1/8 murriztu ahaliko dute. Lanaldia murrizteak ordainsari guztiak proportzio berean murriztea ekarriko du.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideak zaintzen dituzten langileek, edo mugitzeko arazoak dituen edo gaixotasun larri iraunkorra duen beste pertsona bat zaintzen duten langileek medikuaren txostena edo ziurtagiria aurkeztu beharko dute, mendekotasuna egiaztatzeko. Gainera, elkarrekin bizi badira, errolda-ziurtagiria erakutsi beharko dute; elkarrekin bizi ez badira, bi helbideen arteko hurbiltasuna edo distantzia logikoa egiaztatu beharko dute.

Guraso biek Uliazpin lan egiten baldin badute, biek aldi berean eskatu ahaliko dute lanaldiaren murrizketa.

2. Lanaldia gutxienez zazpi egun naturaleko aldien arabera murriztu ahaliko da. Hasierako eta amaierako egunak idatziz jakinarazi beharko dizkiote Giza Baliabideen Arloari, eta dagokion zentroak aurrez bere oniritzia eman beharko du, gutxienez ere zazpi egun baliaduneko aurrerapenez. Epe hori hasiko da zenbatzen Uliazpiko sarrera-erregistroan komunikazioa sartu eta hurrengo egunetik aurrera, behar bezala justifikatzen diren salbuespeneko kasuetan izan ezik.

3. Langileen arloko arduradunaren ebazpenaren bidez baimenduko da lanaldiaren murrizketa, interesdunak aurrez eskatuta, eta interesdunak eskakizunak betetzen dituela egiaztatuta, eta, kasu bakoitzaren balizko inguruabar bereziak ere kontuan hartuta. Gainera, eskatzaileak lanaldiaren ordutegi murriztua jakinarazi beharko dio Giza Baliabideen Arloari, dagokion zerbitzuko buruzagitzaren komunikazioa eta adostasuna aurrez jasota.

4. Oro har, interesdunak eskabidean azaldu dituen terminoetan murriztuko da langile horren lanaldia, eskatutako murrizketa-aldi bakoitza baliatzeko irizpide egonkorren arabera.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

Artículo 20. Calendario laboral.

1. Los calendarios de trabajo anuales que establezcan la distribución del horario de trabajo se aprobarán, previa negociación con la representación sindical, anualmente, siguiendo los criterios contenidos en los calendarios aprobados para los años precedentes. Ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

Si con posterioridad a la aprobación de los calendarios se produjera una reducción en la jornada ordinaria anual, su aplicación práctica se establecerá previa negociación con la representación sindical.

2. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

3. A fin de que el personal conozca su calendario laboral antes del inicio del año, Uliazpi los elaborará y se pondrán en conocimiento del personal antes del 15 de diciembre.

4. Para su elaboración se estará a lo dispuesto en los «Criterios de elaboración de calendarios» que se hallen vigentes. Tales Criterios forman parte, como anexo II, del documento denominado «Normativa Interna de Uliazpi».

Artículo 21. Reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica.

1. El personal con hijos o hijas menores de 14 años y el personal que atiende o cuida a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cualquier otra persona por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada podrá solicitar la reducción de su jornada laboral ordinaria en 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8. La reducción de la jornada conllevará la reducción proporcional de las retribuciones.

Para los casos del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cualquier otra persona por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, se deberá presentar informe médico o certificado que acredite la dependencia. Además, si mediara convivencia se deberá aportar certificado de empadronamiento, y en el caso de no mediar convivencia, deberá acreditarse la cercanía o distancia lógica entre los domicilios.

En el supuesto de que ambas personas progenitoras presen servicios en Uliazpi, éstas podrán disfrutar simultáneamente de la reducción de jornada.

2. La reducción de jornada será concedida por periodos mínimos de 7 días naturales y tanto la fecha de inicio como la de finalización deberá comunicarse por escrito al Área de Recursos Humanos, con el visto bueno del Centro respectivo, con una antelación mínima de siete días hábiles, plazo que se computará a partir del día siguiente a la recepción de la comunicación en el registro de entrada de Uliazpi, salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

3. La reducción de jornada se autorizará por resolución de la persona que ostente la responsabilidad del área competente en materia de personal, previa petición de la persona interesada y acreditación del cumplimiento de los requisitos para su concesión y, en su caso, atendiendo a las circunstancias especiales que puedan concurrir. Además, la persona solicitante comunicará al Área de Recursos Humanos el horario laboral a realizar, previa comunicación y consenso con la jefatura del servicio correspondiente.

4. Con carácter general, las reducciones de jornada se disfrutarán reduciendo la jornada laboral diaria del personal en los términos recogidos en la solicitud de la persona interesada, bajo criterios estables en el disfrute de cada periodo de reducción solicitada.

5. Salbuespen moduan, lanaldiaren murrizketak metatu ahalko dira, eta, kasu horretan, langileen arloko departamentu egokiari eskatu beharko zaizkio, lanaldi murriztua onartu baino 15 egun lehenago.

5.1. Eskabideak honako baldintza hauek bete beharko ditu:

a) Lanaldi-murrizketa metatzeko eskaera justifikatzen duen kontziliazioari lotutako salbuespen-egoera egiaztatzea. Eskaera egiten duen pertsonak txandakako, gaueko edo jaiegune-ko lan-egutegi berezia duenean joko da salbuespen-egoera hori gertatzen dela.

b) Agiri bidez eta modu frogagarrian egiaztatzea murrizketaren erabilera metatuak kontziliazio-arazoa hobetzen edo konpontzen laguntzen duela.

c) Eskatzaileak proposatzen duen lanaldiaren murrizketa metatua biltzeko egutegia aurkeztea. Metaketek astekoak eta gehienez ere hilekoak izan beharko dute. Langileak hartu nahi dituen oporraldiak ere jaso beharko dira egutegi horretan.

Baldintza horiek egiaztatzen ez badira, Giza Baliabideen Arloak eskatzaileari eskatuko dio zuzenketak egiteko.

5.2. Langileen arlo eskudunak eskabide bakoitza aztertuko du, eta kasuaren balizko inguruabarrak edo salbuespen-baldintzak aztertuko eta baloratuko ditu, arau orokorretatik kanpo irizpideak kontuan hartu behar diren hausnartzeko.

5.3. Behin eskabidea jasota, eta salbuespen-egoera ziurtatuta, langileen arlo eskudunak txosten bat eskatuko dio eskatzaileari dagokion zentroari. Txosten horretan azalduko da zer eragin izan dezakeen zerbitzua ematean eta gainerako langileen zereginak betetzean. Edonola ere, zentroaren txostena aldekoa baldin bada, metaketa baimenduko da. Kontrako txostena ematen baldin bada, langileen arlo eskudunak ebazpena emango du kasuaren inguruabarrak kontuan hartuta.

5.4. Edonola ere, lanaldiaren murrizketaren metaketa gehienez ere urtebetez onartuko da. Epe hori amaitu baino lehen, interesdunak hamabost egun naturaleko aurrerapenez eskatu beharko du luzapena, eta berriro ziurtatu beharko du aurreko eskabidearen baldintzak edota salbuespen-egoeraren jarraipenaren arrazoiak oraindik ere betetzen direla. Luzapena berariaz eskatu ezean, metaketa hori bertan behera utziko da.

6. Langileen arlo eskudunak ahalmena dauka zalantzak argitzeko eta aurreikusi ez ziren irizpide osagarriak aurkezteko eta onartzeko, eta irizpide horiek enpresako batzordeari jakinarazi beharko dizkio.

22. artikulua. Lanaldiaren murrizketa, lehen mailako seni-deak kasu berezi batzuetan zaintzeagatik.

Aldundiko langileentzat ezarri den bera izango da.

23. artikulua. 60 urtetik aurrerako langileen mailaz maila erretiratzea.

Nahitaezko erretiro adina betetzeko bost urte baino denbora laburragoa falta zaien langileek lanaldiaren erdia arteko murrizketa eskatu ahalko dute, honako ordainsari hauek ezarrita:

- 1) Lanaldiaren erdia murriztea: Ordainsarien % 60.
- 2) Lanaldiaren bi heren murriztea: Ordainsarien % 80.
- 3) Lanaldiaren lau bosten murriztea: Ordainsarien % 90.
- 4) Lanaldiaren zazpi zortzidun murriztea: Ordainsarien % 95.

5. Excepcionalmente, las reducciones de jornada podrán acumularse, en cuyo caso deberán ser solicitadas al área competente en materia de personal, con 15 días naturales de antelación a su posible concesión.

5.1. La solicitud deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Acreditar la situación de excepcionalidad ligada a la conciliación que justifica la solicitud de acumulación de la reducción de jornada, entendiéndose que concurre dicha excepcionalidad cuando la persona que la solicita tenga un calendario laboral especial de turnicidad, nocturnidad o festividad.

b) Acreditar de forma documental y fehaciente que el uso acumulado de la reducción supone la mejora o resolución del problema de conciliación.

c) Presentar el calendario de la acumulación de la reducción de jornada que propone la persona solicitante que deberá responder a acumulaciones semanales o, como máximo, mensuales. Dicho calendario deberá contemplar asimismo los periodos vacacionales que se quieran disfrutar por parte del empleado o la empleada.

En el caso de que no quedaran acreditados los extremos citados, el Área de Recursos Humanos requerirá la subsanación de la solicitud a la persona solicitante.

5.2. El área competente en materia de personal analizará cada solicitud atendiendo a las circunstancias especiales que pudieran concurrir y valorará la excepcionalidad de las circunstancias que pudieran permitir adoptar criterios al margen de las normas generales.

5.3. Una vez recibida la solicitud, y acreditada la excepcionalidad, el área competente en materia de personal solicitará informe al Centro en el que preste sus servicios la persona solicitante, informe que versará sobre la incidencia que pudiera tener en la prestación del servicio y en el desempeño de las tareas del resto del personal. En todo caso, si el informe del Centro es favorable, se concederá la acumulación. En caso de informe negativo, el área competente de personal resolverá atendiendo a las circunstancias concurrentes.

5.4. En todo caso, la autorización de la acumulación de la reducción de jornada se concederá por un periodo máximo de un año. Antes de transcurrir dicho plazo, la persona interesada deberá solicitar la prórroga con una antelación mínima de quince días naturales, acreditando nuevamente todos los extremos de la solicitud y el mantenimiento de la situación de excepcionalidad que dio lugar a la concesión, quedando sin efecto dicha acumulación en caso de no solicitarse la prórroga expresamente.

6. El área competente en materia de personal queda facultada para resolver las dudas que se presenten y adoptar los criterios no previstos y complementarios necesarios que serán comunicados al Comité de empresa.

Artículo 22. Reducción de jornada por cuidado de familiares de primer grado en supuestos especiales.

Será el mismo que el que se establezca para el personal de Diputación.

Artículo 23. Cesación progresiva de actividades del personal mayor de 60 años.

El personal a quien le falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá solicitar la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad, con las retribuciones que se establecen a continuación:

- 1) Reducción de la jornada a la mitad: 60 % de las retribuciones.
- 2) Reducción de la jornada a dos tercios: 80 % de las retribuciones.
- 3) Reducción de jornada a cuatro quintos: 90 % de las retribuciones.
- 4) Reducción de jornada a siete octavos: 95 % de las retribuciones.

Lanaldiaren murrizketaren onarpena baldintzatuko dute zerbitzuaren premiek. Sei hilabeteko aldien arabera emango da, eskatu eta hurrengo hilabeteko lehen egunetik aurrera. Sei hileko epeen arabera berrituko da, interesdunak uko egin ezean edo zerbitzuaren premiengatik. Uko egin nahi badu, hilabeteko alde zurretiko abisua eman beharko du.

24. artikulua. *Langileen lanaldia murriztea, gaixotasun baten osteko indarberritzeko prozesuetan.*

Interesdunak eskatuta, gaixotasun baten osteko indarberritzeko prozesuetan lanaldiaren murrizketa onartzeko, Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuko Osasuna Zaintzeko Arloak aldeko txostena eman beharko du, betiere zerbitzuen premien arabera baimendu ahal denean. Indarberritzeko prozesuetan ezarzen den iraupena izango du.

Jardueretatik mailaz maila erretiratzeko neurrietan ezartzen diren baldintza ekonomiko berak aplikatuko zaizkio.

25. artikulua. *Lanaldia norbere borondatez murriztea.*

1. Eskatuz gero, lanaldia borondatez murriztea baimendu ahalko da, baldin eta zerbitzuaren premiek eta Giza Baliabideen plangintzak horretarako aukera ematen badute, eta, betiere, aurrekontuen mugak beteta.

Ordainsariak proportziosko neurrian murriztuko dira.

Langileen arlo eskudunak baimendu beharko du lanaldiaren murrizketa. Arlo horrek kontuan hartuko ditu zerbitzuaren premiak eta aurkeztutako eskabidea, eta ondoren murrizketaren modua eta ordutegia ezarriko ditu, honako atal hauetan ezarritakoari jarraituta:

a) Lanaldiaren % 50 murriztea:

Interesdunak eskatuta baimenduko da, eta langileak non lan egiten duen, zentro horrek aldeko txostena eman beharko du aurrez. Gainera, konpromisoa hartuko da baimendutako lanaldiaren murrizketa beste langile batzuen aparteko orduz ez osatzeko.

Gutxienez ere sei hilabeteko aldiz baimenduko da, eta, behin onartuta, eskatzaileak ezin izango dio uko egin.

b) Lanaldia heren bat, bosten bat edo zortziren bat murriztea:

Interesdunak eskatuta, baimentzea hautazkoa izango da, eta langileak non lan egiten duen, zentro horrek aldeko txostena eman beharko du aurrez. Gainera, konpromisoa hartuko da plantilla ez handitzeko, edo baimendutako lanaldiaren murrizketa beste langile batzuen aparteko orduz ez osatzeko.

Gutxienez ere urtebeteko aldiz baimenduko da, eta, behin onartuta, langileek ezin izango diote uko egin.

c) Familiaren edo norberaren inguruabarrak salbuespenekoak direnean, lanaldiaren murrizketa urtebetetik beherako epeetarako baimendu ahalko da, eta hori eskatzeko inguruabarrak kontuan hartuko dira.

2. Lanaldiaren murrizketa baimendua amaitu ostean, interesdunak epe berez luzatu ahalko du, eta lanaldia baimentzeko irizpideen arabera ebatziko da.

Bestela, aldi hori amaitutakoan, langile horrek lehenago ezarrita zuen lanaldi arrunta berririko egin beharko du.

3. Baimendutako lanaldi murriztua edonoz baliogabetu ahalko da, Giza Baliabideen Arloko plangintzaren edo zerbitzuaren premien arabera. Horretarako, ebazpen arrazoitua emango da, eta interesdunak entzunaldia izango du.

26. artikulua. *Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen haur adingabe bat zaintzeagatik baimena.*

Aldundiko langileentzat ezarri den bera izango da.

La concesión de reducción de la jornada estará condicionada a las necesidades del servicio y se otorgará por periodos semestrales a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se solicite. Se renovará automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación, salvo renuncia de la persona interesada con aviso previo de un mes o por necesidades del servicio.

Artículo 24. *Reducción de jornada del personal en procesos de recuperación por razón de enfermedad.*

La reducción de jornada laboral en procesos de recuperación por razón de enfermedad se concederá a solicitud del personal interesado, previo informe favorable del Área de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y se concederá siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Tendrá la duración que se determine en función de los procesos de recuperación.

Regirán las mismas condiciones económicas que para las medidas de cesación progresiva de actividades.

Artículo 25. *Reducción de jornada voluntaria.*

1. Podrá concederse la reducción de la jornada voluntaria al personal que lo solicite siempre que las necesidades del servicio y la planificación de los Recursos Humanos lo permitan y dentro de los límites presupuestarios.

Conllevará la reducción proporcional de retribuciones.

La reducción de jornada se autorizará por el área competente en materia de personal, quien, a la vista de las necesidades del servicio y de la solicitud formulada, establecerá la forma y horarios en que se llevará a efecto, todo ello conforme a lo establecido en los apartados siguientes.

a) Reducción de un 50 % de la jornada:

Se concederá a solicitud de la persona interesada y previo informe favorable del centro en el que preste sus servicios, que conllevará el compromiso de no completar mediante horas extraordinarias de otro personal la reducción de jornada otorgada.

Se concederá por periodos mínimos de seis meses y una vez conferida, durante su vigencia será irrenunciable por la persona solicitante.

b) Reducción de un tercio, un quinto o un octavo de la jornada:

Se concederá potestativamente a solicitud de la persona interesada y previo informe favorable del centro en el que preste sus servicios, que conllevará el compromiso de no incrementar plantilla, ni completar mediante horas extraordinarias de otro personal la reducción de jornada otorgada.

Se concederá por periodos mínimos de un año y una vez conferida, durante su vigencia será irrenunciable por el personal.

c) En supuestos excepcionales derivados de circunstancias familiares o personales graves se podrá conceder reducción de jornada por periodos inferiores al año y referidos a la duración de las circunstancias que lo motivan.

2. Finalizado el periodo por el que fue concedida la reducción de jornada, la persona interesada podrá solicitar su prórroga por periodos iguales, que serán resueltos con arreglo a los criterios establecidos para su concesión.

En caso contrario, a la terminación del referido periodo deberá volver a realizar la jornada ordinaria que tuviera atribuida.

3. En función de la planificación de los recursos humanos o por necesidades justificadas del servicio la reducción de jornada conferida podrá ser revocada en cualquier momento, mediante resolución motivada y previa audiencia de la persona interesada.

Artículo 26. *Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.*

Será el mismo que el que se establezca para el personal de Diputación.

27. artikulua. Seme-alabak eskolara egokitze prozesuetarako ordu-poltsa.

1. Uliazpiko langileek ordaindutako 20 ordu dituzte, seme-alabak eskolara egokitze prozesuetarako erabiltzeko, premia hori aurrez egiaztatuta. Edonola ere, ez da inoiz egun osorik erabiliko.
2. Ordu-poltsa bateragarria da orduen malgutasunarekin, baldin eta premia egiaztatzen bada.
3. Orduak zatika eskatu ahalko dira eguneko bi tartetan, baldin eta eskolako egokitze-aldiaren antolaketarekin bat badator.

28. artikulua. Oporrak.

1. Gipuzkoako Foru Aldundiko langileek duten opor-egun kopuru bera izango dute Uliazpiko langileek.
2. Gainera, Uliazpiko langileek antzinatasuna legez aitortuta badute, urtean 4 opor-egun gehiago izango dituzte, honako baremo honen arabera:

Antzinatasun aitortua	Zenbat egun gehiago
5 hiru urteko	Egun 1
6 hiru urteko	2 egun
8 hiru urteko	3 egun
9 hiru urteko	4 egun

3. Oporraldiak hartzeko aldiak eta zerbitzuaren estaldura:
 - a) Oporraldia sei zatitan banatu ahalko da.
 - b) Urte bateko oporraldia hurrengo urteko urtarrilaren 31 arte hartu ahalko da, salbu eta, zerbitzuaren premiengatik, urte horretan hartzea ezinezkoa izan denean.
 - c) Urte amaiera arteko indarreko kontratua finkoa edo aldi baterako kontratua duten langileen % 50 arte aldi berean zentrotik kanpo egon ahalko da laguntzazko talde bakoitzaren arabera, honako arrazoi hauek direla eta: oporrak, norbere eginbeharretarako lizentziak, antzinatasunaren araberako lizentziak, beste baimen batzuk edo ordu-kredituak konpentsatzeko baimenak (egutegia gaintitu delako, edo prestakuntza, bilerak eta abarrak direla eta).
 - d) Edozein arrazoi dela eta, zerbitzua behar bezala estaltzen ez bada, behar diren neurriak antolatuko dira, zerbitzuaren estaldura bermatzeko: adibidez, ordu-kredituak konpentsatzeko eskaerak (egutegia gaintitu delako, edo prestakuntza, bilerak eta abarrak direla eta), baimenak, beste lizentzia batzuk edo baimendutako oporrak ezestea.
4. Eskaerak:
 - a) Langile guztiek dagokien zentroan eskatuko dituzte oporraldiak hartzeko egunak. Otsailaren 28a baino lehen eskatu behar harko dute, laguntzazko taldea aurrez ados jarrita. Taldean akordioak ez balego, langile bakoitzaren «antzinatasunaren egun aitortua»ren arabera eta txandaka erabakiko du taldeak.
 - b) Zentro bakoitzean, behin zerbitzuaren premiak eta eskaerak aztertuta eta behin erabakita zenbat langile behar diren zerbitzuak estaltzeko, eskabideak erantzungo dira martxoaren 25a baino lehen.
 - c) Behin opor-egunak esleitura, ezin izango dira aldatu, ezinbesteko kasuak egon ezean; ezinbesteko kasuak behar bezala ziurtatu behar dira, eta zentro bakoitzak emango du ebazpena.
 5. Edonola ere, amatasun- eta aitatasun-baimena, edoskitzaroko arriskuarengatik edo haurdunaldiko arriskuarengatik edo aldi baterako ezintasunarengatik baimena hasi zen urteari dagozkion opor-egunak hartu behar dira horiek eta gero, dago-

Artículo 27. Bolsa de horas para la adaptación escolar de hijos/as.

1. El personal de Uliazpi dispondrá de una bolsa de 20 horas retribuidas para la adaptación escolar de hijos o hijas, previa acreditación de la necesidad. En ningún caso se disfrutará por días completos.
2. La bolsa de horas es compatible con la flexibilidad horaria en la entrada cuando su necesidad sea acreditada.
3. Se podrá disfrutar las horas de forma fraccionada en dos tramos horarios diarios cuando responda a la organización del periodo de adaptación del propio centro escolar.

Artículo 28. Vacaciones.

1. El número de días de vacaciones será el mismo que el establecido para el personal al servicio de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
2. Además, el personal que esté prestando servicios en Uliazpi, en función de la antigüedad que tenga reconocida legalmente, dispondrá, anualmente, de hasta 4 días adicionales de vacaciones de acuerdo con el siguiente baremo:

Antigüedad reconocida	Días adicionales de vacaciones
5 trienios	1 día
6 trienios	2 días
8 trienios	3 días
9 trienios	4 días

3. Períodos de disfrute y cobertura del servicio en vacaciones:
 - a) El disfrute de vacaciones se podrá realizar en seis fracciones.
 - b) Las vacaciones de un año podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo que, por necesidades del servicio, no se hayan podido disfrutar en el correspondiente.
 - c) Podrá coincidir ausente por vacaciones, más licencias de asuntos particulares, más licencia por antigüedad, más permisos y compensación de créditos horarios (exceso de calendario, formación, reuniones, etc.) hasta el 50 % del personal fijo o con contrato temporal cuya vigencia se extienda, o se prevea, hasta final de año, por grupo asistencial.
 - d) En caso de que, por la razón que fuese, el servicio no quedara debidamente cubierto, se articularán las medidas que se consideren necesarias para garantizar su cobertura, tales como cancelación de peticiones de compensación de créditos horarios (exceso de calendario, formación, reuniones, etc.), de permisos, de otras licencias, o de vacaciones, ya concedidas.
4. Solicitudes:
 - a) Todo el personal solicitará en su centro respectivo y previo acuerdo por parte del grupo asistencial antes del 28 de febrero las fechas en que desea disfrutar de las vacaciones. Si no hubiese acuerdo en el grupo se resolverá, dentro del propio grupo, en base a la «fecha de antigüedad reconocida» de cada persona de forma rotativa.
 - b) Cada centro, una vez analizadas tanto las necesidades del servicio como las solicitudes recibidas, y una vez determinado el personal necesario para la cobertura de los distintos servicios, las contestará antes del 25 de marzo.
 - c) Una vez adjudicadas las fechas de disfrute de vacaciones no se podrán modificar salvo que existan razones de fuerza mayor debidamente acreditadas y que se resolverán en cada centro.
 5. En todo caso, el disfrute de vacaciones correspondientes al año en el que se inició el permiso de maternidad y de paternidad, el riesgo durante la lactancia o el riesgo durante el embarazo y la incapacidad temporal, se debe realizar a continua-

kien urte naturala jada amaitu baldin bada, salbu eta zerbitzuaren premiek kontrakoa eskatzen dutenean.

6. Oporrak ezin izango dira eskudiruz konpentsatu, ez osorik, ezta zatika ere, honako kasu hauetan izan ezik: alde batetik, urtean zehar langilearen enplegu harremanen azkentzea gertatzen denean (erretiroaren kasuan izan ezik); bestetik, eszedentzian edo enpleguan zein soldatan etenda dagoela adierazten denean, baina bitartean osorik oporraldia baliatu edo bete ez duenean.

7. Artikulu honetako aurreko paragrafoan aipatzen diren ezohiko balizkoetan, langileak eskubidea du urtean baliatu ez dituen oporren zati proportzionala dirutan jasotzeko, urtean lan egindako hilabete kopuruaren arabera. Urtea hamabirenetan kalkulatu da, eta urteko edozein zati hilabete osotat hartuko da. Lan-harremana amaitzearen arrazoia langilearen heriotza bada, aipatutako ordainsaria langilearen eskubidedunei ordainduko zaie.

8. Langileak, oporraldia eskatu eta baimena jaso ondoren, oporraldia eten ahalko du honako kasu honetan baino ez: langilea aldi baterako ezintasun egoerara aldatzen bada, eta, kasu horretan, egoera hori amaitu eta gero oporraldia egiten jarraitu ahalko du etenik gabe, aldi horri zegokion urte naturala amaitu bada ere.

9. Langileak urtean zehar hartutako atsedenaldiek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea eragotziko. Era berean, ez dute murriztuko dagozkion opor-egunen kopurua, salbu eta norbere eginbeharretarako hartutako baimenak edo beste administrazio bakoitzean praktika egiteko lizentziak izan badira; azken kasu horietan, dagokien proportziozko murrizketa aplikatuko baita.

10. Beharrezkoa izango balitz, barneko arau edo jarraibideak prestatuko dira, artikulu honetan ezarritakoa arautzeko.

29. artikulua. *Lizentziak eta baimenak aldi berean baliatzea.*

Zerbitzu aktiboan dauden Uliazpiko langileek baimena edo lizentzia jaso ahalko dute, honako arrazoi hauek direla eta, betiere egoera horietako bakoitza arautzen duten betekizunekin eta baldintzekin bat etorrira:

1. Lizentziak:
 - a) Gaixotasun edo istripu batengatik.
 - b) Ama biologikoaren haurdunaldiarengatik, seme-alabaren jaiotzagatik, edoskitzaroagatik edo haurdunaldiaren zein edoskitzaroaren bitarteko arriskuagatik.
 - c) Ama biologikoa ez den beste guraso baten seme-alabaren jaiotza, adopzio aurreko zaintza, harrera edo adopzioagatik lizentzia.
 - d) Adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera aldi baterako zein iraunkorra direla eta.
 - e) Norbere edo senideen ezkontzagatiko lizentzia.
 - f) Senitartekoren baten ospitaleratzea, gaixotasun larria edo heriotza direla eta.
 - g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
 - h) Nahitaezko betebeharrak publikoak edo pertsonalak beteagatik.
 - i) Osasunaren arloko kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko.
 - j) Osasunaren arloko kontsultetara joaten lagun egiteko, familiako eta laneko bizitza uztartzeko.
 - k) Ikasketak zentro ofizialetan egiteko.
 - l) Nork bere gaiak kudeatzeko.
 - m) Antzinasunarengatik.

ción de las mismas en el caso de que haya terminado el año natural a que correspondan, salvo que las necesidades del servicio previamente acreditadas no lo aconsejen.

6. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo de la persona empleada, o sea declarada ésta en la situación de excedencia o de suspensión de empleo y sueldo y aun no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional.

7. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento de la persona empleada, se abonará el importe correspondiente.

8. Las vacaciones podrán interrumpirse únicamente si, una vez solicitadas o iniciado su disfrute, la persona empleada pasa a tener una incapacidad temporal para el trabajo, conservando en tal caso la persona empleada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias sin interrupción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondía.

9. Los descansos, licencias y permisos disfrutados durante el año no privarán al personal del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios y la licencia para realizar prácticas en otra administración, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

10. Si resultara preciso, se elaborarán una normas o instrucciones internas para regular lo dispuesto en este artículo.

Artículo 29. *Tipos de licencias y permisos.*

El personal de Uliazpi en situación de servicio activo pleno tendrá derecho a licencia o permiso por los motivos siguientes, de conformidad con los requisitos y condiciones reguladas en cada uno de ellos:

1. Licencias:
 - a) Por enfermedad o accidente.
 - b) Por embarazo, nacimiento para la madre biológica, lactancia y riesgo durante el embarazo y la lactancia.
 - c) Licencia del/a otro/a progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
 - d) Por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
 - e) Por matrimonio propio o de parientes.
 - f) Por hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - g) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
 - h) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
 - i) Para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
 - j) Para acompañamiento a consultas médicas, conciliación de la vida familiar y laboral.
 - k) Para realización de estudios en Centros Oficiales.
 - l) Por asuntos particulares.
 - m) Por antigüedad.

n) Azterketak, hautaketa-ikastaroak edo praktika-aldiak egiteagatik.

ñ) Senide bat atxilotu dutelako.

o) 14 urtetik beherako seme-alaben gaixotasunarengatik.

2. Baimenak:

a) Uliazpiko emakumezko langileen aurka gauzatutako genero-indarkeriarengatik.

b) Prestakuntza jasotzeko.

c) Norbere eginbeharretarako.

d) Hautaprobak egiteko.

30. artikulua. *Lizentziak eta baimenak.*

1. Eskubide bat da behar bezala justifikatutako kasuetarako lizentziak baliatzea; horregatik, lizentziak ematea ez da enpresaren hautazko ahalmen bat, betebeharrak korrelatiboa baizik.

2. Lizentzietan, baimenetan eta administrazio-egoeretan dagokienez, izatezko bikotekideek ezkontideen izaera bera izango dute indarreko araudian eta Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publikoaren estatutua arautzen duten gainerako arau aplikagarrietan ezarritakoaren ondorioetarako, betiere baldin eta haien egoera izatezko bikoteak arautzeko maiatzaren 7ko 2/2003 Legean izatezko bikoteei buruz ezartzen denarekin bat etortzen bada.

3. Lanaldi mota edo egutegi bereziak direla eta, lizentzia edo baimena hartzen den eguneko lanaldia ohikoa baino handiago bada, honela zenbatuko dira lizentzia- edo baimen-egunak: egun naturalen arabera onartzen diren lizentziak, egun naturalen arabera onartuko dira beti; eta egun baliodunen arabera onartzen direnak egun baliodunen arabera onartuko dira beti, eta horretarako egun bat zenbatuko da zortzi orduko eguneko lanaldiaren baliokidea den modulu bakoitzeko.

Lizentzien eta baimenen ondorioz, ez da sortuko ordu gehiago konpentsatzeko beharrik.

Langile baten lan-egutegiaren arabera urteko lanaldia aseturuko lanaldizat jotzen denean, edo lanaldi partzialekoa denean, edo egunaren arabera iraupen ezberdineko lanaldiak dituztenean, urteko lanaldiari dagokion zati proportzionala kalkulatu da.

Berdin jokatu da urtean 1.510 ordu dituzten langileekin, zeinek eguneko lanaldi ezberdin dituzten, goizeko ala arratsaldeko txanda den.

31. artikulua. *Lizentziak eta baimenak eskatzea.*

Langileek Giza Baliabideen arloari behar bezalako aurrerapenez bidali beharko dizkiote eskabideak, ebazteko denbora izan dezaten, salbuespenezko kasuetan izan ezik, eta, edonola ere, dokumentazio frogagarria aurkeztu beharko dute, eskaera oinarritzeko.

32. artikulua. *Lizentziak eta baimenak aldi berean baliatzea.*

1. Pertsonak kudeatzeko arloari edo dagokion zentroko arduradunari egokituko zaio lizentziak edo baimenak baimentzea, kasu bakoitzaren arabera, eta haiek baimena emateko izapideak egingo dituzte, arduradun egokiak ere bere oniritzia emanda. Edonola ere, baimena onartu ezean, ezin da hura baliatu. Edonola ere, neurriak hartuko dira, lizentziaz edo baimenaz gozatzeko duen langilearen faltagatik zerbitzua kaltetu ez dadin.

2. Pertsonak kudeatzeko arloak ahalmena dauka zalan-zalaz argitzeko eta aurreikusi ez ziren irizpide osagarriak aurkezteko eta onartzeko, eta irizpide horiek langileen legezko ordezkarietara jakinarazi beharko dizkie. Gainera, berariaz aurreikusi ez diren kasuetan arlo horrek ezarriko ditu zeintzuk diren nahitaezko epeak eta entregatu behar diren dokumentuak, lizentziak eta baimenak sorrarazi dituzten egitateak egiaztatzeko.

n) Para participar en cursos selectivos o períodos de prácticas.

ñ) Por detención de un familiar.

o) Por enfermedad de hijos/as menores de 14 años.

2. Permisos:

a) Por razón de violencia de género sobre las empleadas de Uliazpi.

b) Para la formación.

c) Por asuntos propios.

d) Para la realización de pruebas selectivas.

Artículo 30. *Licencias y permisos.*

1. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de Uliazpi.

2. Las personas miembros de parejas de hecho tendrán la misma consideración que las y los cónyuges a los efectos de lo previsto en la normativa vigente y en el resto de normas que regulan el estatuto del empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa que resulten de aplicación, en cuanto a licencias, permisos y situaciones administrativas, siempre que su condición resulte acreditada conforme a lo previsto en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho.

3. Cuando la jornada laboral del día en que se disfrute la licencia o permiso sea superior a la normal por causa de calendarios especiales que prevean este tipo de jornada, el cómputo de días de licencia o permiso se efectuará de la siguiente forma: las licencias que se reconocen por días naturales se concederán, en todo caso, por días naturales; y las licencias que se reconocen por días hábiles se disfrutarán contabilizando un día por cada módulo equivalente a ocho horas de jornada laboral diaria.

En ningún caso el disfrute de licencias y permisos generará compensación de horas adicionales.

Cuando una persona desarrolle un calendario de trabajo cuya jornada anual sea de las consideradas de fin de semana o sea a tiempo parcial con jornadas diarias de distinta duración según el día, se estará a la parte proporcional que por esa jornada anual corresponda.

Se procederá de la misma forma en el caso del personal de 1.510 horas anuales que desarrolle jornadas diarias distintas según esté en turno de mañana o en turno de tarde.

Artículo 31. *Solicitudes de licencias y permisos.*

El personal deberá remitir sus solicitudes al área de recursos humanos con la antelación suficiente para que pueda resolver, salvo casos excepcionales debidamente justificados, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

Artículo 32. *Concesión de licencias y permisos.*

1. La concesión de licencias y permisos corresponderá al Área de Gestión de Personas o al Responsable del centro respectivo, según el caso, quienes tramitarán al efecto la oportuna concesión, con el previo visto bueno de quien corresponda. En todo caso, la concesión es requisito previo para su disfrute. Se adoptarán medidas para que la ausencia de la persona empleada que disfrute la licencia o permiso no produzca detrimento al servicio.

2. El Área de Gestión de Personas queda facultada para resolver las dudas que se presenten y adoptar los criterios no previstos y complementarios necesarios que serán comunicados a la representación legal del personal. Además, establecerá en los casos no previstos expresamente, los plazos y la documentación preceptiva que se estime adecuada para acreditar la concurrencia del hecho causante de las licencias y permisos.

33. artikulua. *Lizentziak eta baimenak baliatzea.*

1. Ezingo da inoiz ere lizentzia edo baimen bat baino gehiago hartu aldi berean, salbu eta edoskitzaroko lizentzia eta adin txikikoak edo desgaitasun fisikoak edo psikikoak dituzten pertsonak zaintzeko lanordu-gutxitzea batera gertatzen direnean. Geroago emandako lizentziak edo baimenak lehenagotik hartutakoa deuseztatuko du, lizentzia edo baimena eman zeneke epea amaitzen denean.

2. Uliazpiko langileek lizentziak edo baimenak hartzeagatik lanean sor daitezkeen eteteek ez dute inola ere aldatuko lanaren zerbitzu aktiboaren egoera.

3. Dagozkien lizentziak eta baimenak hartzeko duten epealdia igarotakoan, langileek berehala itzuli beharko dute lanera; diziplinazko erantzukizunean erori nahi ez badute, behar bezala justifikatutako salbuespenezko hainbat kasu salbu.

34. artikulua. *Uliazpiko langileen lizentziak.*

Zerbitzu aktiboan dauden Uliazpiko langileek baimena edo lizentzia jaso ahal dute, honako arrazoi hauek direla eta, berriz ere egoera horietako bakoitza arautzen duten betekizunekin eta baldintzekin bat etorrita.

34.a) Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.

1. Langileak gaixorik badaude, edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez garatzea galarazten badie, eta asistentzia sanitarioko zerbitzuen baja-txostenak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute erabat sendatzeko behar duten denboran, baita aldi baterako ezintasunagatiko espedienteak ordezteko aldi osoan ere. Erakundeak aukera izango du alde aurretik legezko berme-baliabide guztiak erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

2. Langileak gaixorik badaude, edo istripua izan badute, berehalako burutzari absentzia jakinarazi beharko diote, eta Pertsonak kudeatzeko Arloari dagokion asistentzia sanitarioaren zerbitzuak emandako baja-partea igorri beharko diote, aukeran 24 orduko epean, baja ematen den egunetik zenbatuta.

3. Langileen arlo eskudunak mekanismoak jarri ahal izango ditu aldi baterako ezintasunari buruzko datuak egiazkoak diren egiaztatzeko, bai eta asistentziako langileek, sendatze aldera, etxetik irteteko edo ordutegiak betetzeko eman dituzten jarraibideak eta ordutegiak betetzen diren egiaztatzeko ere. Pertsonak kudeatzeko Arloaren bitartez, aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei deitu ahal izango zaie, gaixotasunaren egoera eta bilakaera ezagutzeko, eta urraketatzat joko da gaixotasunagatiko edo istripuagatiko baje jarraipenaren eta kontrolaren arloko zuzeneko agindu bat ez betetzea.

4. Lanerako aldi baterako ezintasun-egoera luzeekin lotutako arazoak aztertzeko eta horien jarraipena egiteko, Baje eta Absentismoaren Batzordea osatu da, eta honako batzorde-kide hauek izango ditu: gerentea, pertsonak kudeatzeko arloko arduraduna, laneko arriskuen prebentzioaren arloko koordinatzaileak, osasunaren arloko koordinatzaileak eta Enpresa Batzordeko Lan Osasun eta Segurtasun Batzordeko bi pertsona. Baje eta Absentismoaren Batzordeak gehiengo soilez erabakiko du, eta proposamenak langileen arloko organo edo arlo eskudunari helaraziko dizkio, kasu bakoitzean dagokion moduan.

5. 2023. urtetik aurrera absentismoa kontrolatzeko eredu Gipuzkoako Foru Aldundiarena izango da: aldi baterako ezintasun-egoeretan, langileek ordainsarien % 100 jasoko dute,

Artículo 33. *Disfrute de licencias y permisos.*

1. Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa diaria para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica, en ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos. La concedida con posterioridad en el tiempo anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue concedida.

2. Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte del personal de Uliazpi, no alteran en absoluto la situación de servicio activo del mismo.

3. Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, la persona empleada deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 34. *Licencias del personal de Uliazpi.*

El personal de Uliazpi en situación administrativa de servicio activo tendrá derecho a licencias por los motivos siguientes, de conformidad con los requisitos y condiciones que regulen cada una de ellas:

34.a) Licencia por enfermedad o accidente.

1. El personal de Uliazpi, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de tramitación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la entidad hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. El personal, en esos supuestos de enfermedad o accidente, está obligado a comunicar sus ausencias a su jefatura inmediata, así como a hacer llegar al Área de Gestión de Personas el correspondiente parte de baja, expedido por el servicio de asistencia sanitaria correspondiente, preferiblemente en el plazo de 24 horas desde su expedición para su adecuada gestión.

3. El área competente en materia de personal podrá habilitar los mecanismos necesarios para comprobar la veracidad de los datos de la incapacidad temporal, así como el cumplimiento de las instrucciones de salidas del domicilio y de horarios recibidas del personal asistencial en orden a su curación y, a través del Área de Gestión de Personas, se podrá citar al personal en situación de incapacidad temporal para el trabajo para conocer el estado y evolución de su enfermedad, considerándose su incumplimiento como el incumplimiento de una orden directa de las normas en materia de seguimiento y control de bajas por enfermedad o accidente.

4. Para el análisis y seguimiento de la problemática relacionada con las situaciones de incapacidad temporal para el trabajo prolongadas, se constituye la Comisión de Bajas y Absentismo, integrada por los siguientes miembros: la persona que ostente la gerencia, el o la responsable del área de gestión de personas, la persona coordinadora de prevención de riesgos laborales, la persona que ejerza las funciones de coordinación del área de salud y dos personas del Comité de Salud y Seguridad Laboral pertenecientes al Comité de Empresa. La Comisión de Bajas y Absentismo adoptará acuerdos por mayoría simple y trasladará sus propuestas al órgano o área, según el caso, competente en materia de personal.

5. El modelo de control de absentismo será, a partir del año 2023, el existente en la Diputación Foral de Gipuzkoa: en caso de situaciones de incapacidad temporal para el trabajo el

eta Uliazpiko absentismo globala ez da inola ere izango % 7tik gorakoa, Aldundiak hori aplikatzeko erabiltzen dituen irizpide berak ezarrita.

6. Gaixotasunagatik edo istripuagatik lizentzaldian langileak baja eragin zuen aldi baterako ezintasunarekin bateraezina den jarduera bat egiten badu, ez du inolako ordainsaririk jasoko, eta diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio.

7. Gaixotasunaren edo istripuaren lizentzia borondatez edo bidegabeki luzatzen duen langileak, diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio, bai eta bestelako erantzukizunei ere.

34.b) Lizentzia, ama biologikoaren haurdunaldiarengatik, seme-alabaren jaiotzagatik, edoskitzaroagatik edo haurdunaldiaren zein edoskitzaroaren bitarteko arriskuagatik.

1. Lan Arriskuen Prebentzioaren azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 3. zenbakiak aipatzen dituen gorabeherak Uliazpiko enpresako langileren bati eragiten badiote, haurdunaldian edota edoskitzaroan arriskua izateagatik lizentzia eman ahal izango da, eta Uliazpik ordainsarien % 100 osatuko du.

2. Langileak, haurdun dagoen bitartean, haurra jaio aurreko azterketak egitera eta erditzea prestatzeko teknikak ikastera joateko lizentzia baliatzeko eskubidea izango du behar duen denboran.

Adopzioaren, harreraren edo adopzio aurreko zaintzaren kasuetan, langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saiotara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, lanaldiaren barruan egin behar badira.

3. Jaiotza-baimena, ama biologikoarentzat: hemezortzi asteo iraupena izango du, eta horietatik sei, erditu ondokoak, nahitaezko eta etenik gabeko atsedenaldirako izango dira. Lizentzia horrek 20 eguneko luzapena izango du haurrak desgaitasunen bat badauka, edo erditze anizkoitza izan bada, bigarrenetik aurrerako haur bakoitzeko. Ama hiltzen bada, beste amak edo aitak baimen osoa hartu ahal izango du, edo, hala dagokionean, lizentzia bukatzeko geratzen den denbora.

Gainera, Uliazpik 20 egun natural gehiago hartzeko lizentzia eman ahal du, baldin eta lehen seme-alabaren eta bigarrenaren artean 3 urtetik beherako aldea badago.

Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoirengatik, jaioberriak ospitaleratuta jarraitu behar duen kasuetan, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunez luzatuko da baimena; hamahiru aste gehiagoz, gehienez ere.

Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedenaldirako sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

4. Lizentzia hori hartzeko prozedura enplegu publikoari buruzko araudian ezarritako indarreko legeriaren araberkoa izango da.

5. Lizentzia hori gaixotasunagatik edo istripuagatik lizentziaren antzera justifikatu eta emango da. Horrela, lizentzia eman dakion, dagokion idazkiaz gain, erditzearen aurreko epealdian dagoela adierazten duen medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko du langileak eta, idazki horretan, hartu ez duen denbora metatu nahi duen ala ez azaldu beharko du. Gero, erditzea zein egunetan gertatu zen ere egiaztatu beharko da, medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuz.

personal percibirá el cien por cien de las retribuciones, vinculado a que el índice de absentismo global de Uliazpi no supere el 7 %, con los mismos criterios que se apliquen en la Diputación para su ejecución.

6. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la incapacidad temporal para el trabajo, incurrirá en las responsabilidades exigibles.

7. Aquellas personas que prolonguen voluntaria o injustificadamente la licencia por enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirán en responsabilidad disciplinaria.

34.b) Licencia por embarazo, nacimiento para la madre biológica, lactancia y riesgo durante el embarazo y la lactancia.

1. Cuando las circunstancias a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales afectasen a una trabajadora, se concederá licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia, completando Uliazpi sus retribuciones al 100 % durante la misma.

2. Por razón de embarazo, las empleadas embarazadas tendrán derecho a disfrutar de licencia para acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario.

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencia para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. En el caso de nacimiento la madre biológica tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en 20 días más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o la otra progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

Además, Uliazpi concederá 20 días naturales más de licencia a los previstos en el apartado anterior, en caso de existir una diferencia de edad menor a 3 años entre el primer hijo o la primera hija y la segunda o el segundo y así sucesivamente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

4. El disfrute de esta licencia se llevará a cabo siguiendo la legislación vigente establecida en la normativa de empleo público.

5. Esta licencia se justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada acompañando certificado médico oficial en el que se acredite el hecho de encontrarse en el período antes del parto, y expresando en dicho escrito si se desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente, deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial, o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

6. Baimen hori baliatzen den bitartean, nahitaezko atsendaldia amaitu ondoren, Administrazioak iragartzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke. Era berean, barne-igoerako deialdietan eta Uliazpiko aldi baterako lanpostuak betetzeko deialdietan ere parte har daiteke.

7. Era berean, lanean egunero ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute langileek, eta bi zatitan banatu ahal izango dute, hamabi hilabetetik beherako haurren edoskitze naturalerako edo artifizialerako.

Lizentzia hori langileen banakako eskubidea da, eta eskubide horren erabilera ezin zaie eskualdatu beste gurasoari, beste adoptatzaileari, beste zaintzaileari, ezta beste harreragileari ere.

Edoskitze-denboraren orde ordaindutako baimena eska daiteke; horrelakoetan, lanaldi osoetan metatuko da dagokion denbora. Modalitate hori jaiotza-, adopzio-, zaintza- edo harrera-baimena edo ama biologikoa ez den gurasoaren baimena amaitzen denetik aurrera balia daiteke soilik, edo, behin adingabea jaiola dela, aipatutako baimenek hartzen duten denboraren baliokidea igarotzen denetik aurrera.

Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzetan.

8. Ama biologikoaren seme-alabaren jaiotzagatiko eta edoskitzeagatiko lizentzia horri enplegatuari dagokion oporraldia gehitu ahal izango zaio, dagokion urte naturala amaitu ondoren, betiere lizentzia hori amaitutakoan hartzen bada, etenik gabe.

34.c) Ama biologikoa ez den beste gurasoaren seme-alabaren jaiotza, adopzio aurreko zaintza, harrera edo adopzioagatiko baimena.

1. Lizentziak hemezortzi aste iraungo du. Aste horietatik sei gertaera eragilea jazo eta berehala hartu beharko dira nahitaez. Lizentzia horrek 20 egun naturalareko luzapena izango du haurrak desgaitasunen bat badauka, erditze anizkoitza izan bada, bigarrenetik aurrerako haur bakoitzeko.

Gainera, Uliazpik 20 egun natural gehiago hartzeko lizentzia eman ahalko du, baldin eta lehen seme-alabaren eta bigarrenaren artean 3 urtetik beherako aldea bada.

2. Baimen hori hartu behar duen gurasoak baimena banatzeko aukera du, betiere lehenengo sei asteak etenik gabe eta berehala hartzen badira, jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren.

Lizentzia hori hartzeko prozedura enplegu publikoari buruzko araudian ezarritako indarreko legeriaren arabera izango da.

3. Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak ospitaleratuta jarraitu behar duen kasuetan, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunetzatuzko da baimena; hamahiru aste gehiagoz, gehienez ere.

Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsendaldiko sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Lizentzia hori baliatzen den bitartean, jaiotza-dataren ondorengo eta etenik gabeko lehenengo sei asteak hartu ondoren, Administrazioak iragartzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke. Era berean, barne-igoerako deialdietan eta Uliazpiko aldi baterako lanpostuak betetzeko deialdietan ere parte har daiteke.

6. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Asimismo, se podrá participar en las convocatorias de promoción interna y convocatorias para la provisión temporal de puestos de Uliazpi.

7. Asimismo, se tendrá derecho a una pausa diaria de una hora en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia, natural o artificial, del hijo o de la hija menor de doce meses.

Esta licencia constituye un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio al/a otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del/a progenitor/a diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

8. A esta licencia por nacimiento para la madre biológica y lactancia se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda a la persona empleada, cuando haya expirado el año natural al que corresponde, siempre que se disfrute una vez finalizada esta licencia, sin interrupción.

34.c) Licencia del/a progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

1. Esta licencia tendrá una duración de dieciocho semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más en el supuesto de discapacidad del/a menor y por cada hijo o hija a partir de la segunda en los supuestos de adopción y acogimiento múltiple.

Además, Uliazpi concederá 20 días naturales más de licencia a los previstos en el apartado anterior, en caso de existir una diferencia de edad menor a 3 años entre el primer hijo o la primera hija y la segunda o el segundo y así sucesivamente.

2. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

El disfrute de esta licencia se llevará a cabo siguiendo la legislación vigente establecida en la normativa de empleo público.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta licencia, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Asimismo, se podrá participar en las convocatorias de promoción interna y convocatorias para la provisión temporal de puestos de Uliazpi.

4. Xedapen hau jaiotza, adopzio aurreko zaintza, harrera edo adopzioei aplikatuko zaie, baldin eta lan-baldintza hauek indarrean sartu ondoren sortzen edo eratzen badira.

34.d) Adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera aldi baterako zein iraunkorragatik baimena.

1. Adingabeen adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, bai aldi baterako harreran, bai harrera iraunkorren, jaiotzari dagokion lizentziaren pareko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak. Lizentzia hori langileak aukeratuko du, harreraren erabaki administratiboaren edo judizialaren ondoren edo adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren ondoren zenbaitzen hasita. Lizentzia horrek 20 egun naturaleko luzapena izango du haurrak desgaitasunen bat badauka, erditze anizkoitza izan bada, bigarrenetik aurrerako haur bakoitzeko.

Gainera, Uliazpik 20 egun natural gehiago hartzeko lizentzia eman ahalko du, baldin eta lehen seme-alabaren eta bigarrenaren artean 3 urtetik beherako aldea badago.

2. Lizentzia hori hartzeko prozedura enplegu publikoari buruzko araudian ezarritako indarreko legeriaren arabera izango da.

3. Gurasoek adoptatuaren jaiotzerrira bidaiatu behar badute, nazioarteko adopzio edo harreraren kasuan, eta behar adina egiaztatzen bada, gainera, gehienez bi hilabete iraungo duen lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, eta epealdi horretan oinarritzko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.

Epealdi horretako lizentzia hartzeko, adopzioa benetan egin behar da, eta adopzioa egiten ez bada, hartutako denbora eskatzailearen kargura eta kontura izango da.

4. Aurreko zenbakian aurreikusitako bi hilabeterainoko lizentzia alde batera utzita, eta zenbaki horretan azaltzen den kasurako, adopzioagatik edo harreragatik lizentzia, (adopzio aurreko harreran edo iraunkorren) adopzio gauzatuko duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago has daiteke.

5. Lizentzia hori hartzean, langileak Uliazpik antolatutako prestakuntza-ikastaroetan eta igoera-deialdietan parte hartu ahal izango du, bai barne-igoerako deialdietan, baita Uliazpiko aldi baterako lanpostuak betetzeko deialdietan ere.

34.e) Lizentzia, norberaren ezkontzagatik edo senideen ezkontzagatik.

1. Norberaren ezkontzagatik, langileak eskubidea izango du ezkondu aurretik edo ezkondu ondoren hartu ahal izango dituen egutegiko 20 egun naturaleko lizentziarako –ezkontza eguna barne–; eta, nahi izanez gero, oporrekin ere batu ahal izango du, etenik gabe.

2. Langileak artikuluan honetan aurreikusitako lizentzia izateko bikotea sortzearen ondorioz hartzen badu, lizentzia eman eta handik bi hilabeteko epean izateko Bikoteen Erregistroaren ziurtagiria aurkeztu beharko du.

Nolanahi ere, horrela egiaztatu den egoera pertsonala aldatzen den egunak lizentziaren egutegiko hogeiei egunen barnean egon beharko du.

3. Hainbat egunetan zenbait ospakizun egiten badira, egun bakar baterako eskatuko da lizentzia, eta onuradunak erabakiko du zein aukeratu.

4. Lau urteko epean ezin izango da kontzeptu honengatik beste lizentzia bat eman.

4. Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimiento o adopciones que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de las presentes condiciones de trabajo.

34.d) Licencia por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente de menores, se tendrá derecho a una licencia que se equipara a la correspondiente al nacimiento, contada a elección de la persona empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más en el supuesto de discapacidad del/a menor y por cada hijo o hija a partir de la segunda en los supuestos de adopción y acogimiento múltiple.

Además, Uliazpi concederá 20 días naturales más de licencia a los previstos en el apartado anterior, en caso de existir una diferencia de edad menor a 3 años entre el primer hijo o la primera hija y la segunda o el segundo y así sucesivamente.

2. El disfrute de esta licencia se llevará a cabo siguiendo la legislación vigente establecida en la normativa de empleo público.

3. Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, y así se acreditara suficientemente, se tendrá derecho, además, a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

La licencia en ese período estará supeditada a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante.

4. Con independencia de la licencia de hasta dos meses prevista en el número anterior y para el supuesto contemplado en dicho número, la licencia por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

5. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque Uliazpi, así como en las convocatorias de promoción interna y convocatorias para la provisión temporal de puestos de Uliazpi.

34.e) Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1. Por razón de matrimonio propio, se tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales consecutivos de duración, que se podrá disfrutar, incluyendo el día de la celebración, con anterioridad o posterioridad a la fecha de la misma, y pudiendo también hacerlo inmediatamente y sin interrupción con las vacaciones.

2. Cuando se disfrute de la licencia prevista en el presente artículo como consecuencia de la constitución de pareja de hecho, se deberá presentar, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de concesión de la licencia, el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

En todo caso el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido dentro de los veinte días naturales de la licencia.

3. En el caso de que se celebren ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para una sola de ellas, decidiendo la persona beneficiaria por cuál de ellas opta.

4. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de cuatro años.

5. Uliazpiko langilearen gurasoak, aita-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatuak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen direnean, langileak egutegiko egun bateko lizentzia baliatu ahal izango du, ezkontza-eguna, hain zuzen ere. Lizentzia ematea eragin duen gertakaria enplegatu publikoaren ohiko bizilekutik 150 kilometrora baino urrunago gertatzen bada, lizentzia bi egun baliodunetzuz lizentzia baliatu ahal izango da: bata, lizentzia hasi aurretik, hara bidaiatzeko; eta bestea, lizentzia amaitzean, handik itzultzeko. Baldintza horiek egiaztatu egin beharko dira.

34.f) Senideen ospitaleratzearengatik, gaixotasun larriarengatik edo heriotzarengatik lizentzia.

1. Uliazpiko langileek honako lizentzia hau eskatu ahal dute senideen ospitaleratzea edo gaixotasun larria gertatzen direnean:

a) Bost lanegun, ezkontidearen eta lehen mailako odol-ahaidetasunezko senitarrekoaren gaixotasun larriarengatik edo ospitaleratzearengatik.

b) Hiru lanegun, lehen eta bigarren mailako ezkontza-ahaiden, odol-ahaidetasunezko bigarren mailako senideen eta bizikideen gaixotasun larriarengatik edo ospitaleratzearengatik.

Senideen ospitaleratzearengatik lizentzia hasi eta 30 egunera, beste hainbeste egun gehiago hartzeko eskubidea sortuko da, hala dagokionean, ospitaleratzeak etenik jabe jarraitzen badu.

Aitaren, amaren, ezkontidearen edo seme-alaben ebakuntza kirurgikoaren ondoren ospitaleratzetik ez badago, baina, ebakuntzaren ezaugarriak direla-eta, senideak etxean mendekotasun-egoeran egon behar badu, lizentziak barne hartuko ditu ebakuntzaren eguna eta hurrengo egun naturala. Mendekotasun-egoera egiaztatuko da parte hartu duten medikuen agiriaren bidez.

Lizentzia ematea eragin duen gertakaria enplegatu publikoaren ohiko bizilekutik 150 kilometrora baino urrunago gertatzen bada, lizentzia bi egun baliodunetzuz lizentzia baliatu ahal izango da: bata, lizentzia hasi aurretik, hara bidaiatzeko; eta bestea, lizentzia amaitzean, handik itzultzeko. Baldintza horiek egiaztatu egin beharko dira.

Bigarren lizentzian eta hurrengoetan lizentzia ez da handituko distantziaren arabera.

Lizentzia hori lehen 15 egun naturaletan erabili ahal da, lizentzia eragin duen kausaren hasieratik zenbatuta, eta, betiere, kausa horrek irauten baldin badu.

2. Uliazpiko langileek honako lizentzia hau eskatu ahal dute senide bat hiltzen zaienean:

a) Ondoz ondoko bost lanegun, ezkontidearen eta lehen mailako odol-ahaidetasunezko senide baten heriotzarengatik.

Aita, ama, ezkontidea eta seme-alabak hiltzen badira, nahiz eta lizentzia hori hartzen den eguneko lanaldia ohikoa baino handiagoa izan, lanaldi mota hori eskatzen duten egutegi berezien ondorioz, ondoz ondoko bost lanegun hartu ahal da.

b) Bi egun natural eta egun baliodun bat, lehen eta bigarren mailako ezkontza-ahaiden, odol-ahaidetasunezko bigarren mailako senideen eta bizikideen heriotzarengatik.

Lizentzia ematea eragin duen gertakaria enplegatu publikoaren ohiko bizilekutik 150 kilometrora baino urrunago gertatzen bada, lizentzia bi egun baliodunetzuz lizentzia baliatu ahal izango da: bata, lizentzia hasi aurretik, hara bidaiatzeko; eta bestea, lizentzia amaitzean, handik itzultzeko. Baldintza horiek egiaztatu egin beharko dira.

Heriotza gertatu eta lehen 15 egunetan hartu ahal da lizentzia hori.

5. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres o madres políticas, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal de Uliazpi, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración. Si el hecho que origina la concesión de la licencia se produjese a más de 150 kms del lugar de residencia habitual de la persona empleada pública, la licencia se podrá ampliar en dos días hábiles, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso, extremos que deberán ser acreditados.

34.f) Licencia por hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1. El personal de Uliazpi tendrá derecho a la siguiente licencia por hospitalización y enfermedad grave durante el mismo:

a) Cinco días laborales por enfermedad grave o por cada internamiento u hospitalización de cónyuge y de familiar de primer grado de consanguinidad.

b) Tres días laborales por enfermedad grave o por cada internamiento u hospitalización de familiar de primer y segundo grado de afinidad, de familiar de segundo grado de consanguinidad y de convivientes.

Transcurridos 30 días desde el inicio de la licencia por hospitalización de parientes, se tendrá derecho a otros tantos días más, según corresponda, si la hospitalización continúa sin interrupción.

En aquellos casos en que tras la intervención quirúrgica del padre, madre, cónyuge o hijos/as no haya internamiento, pero por las características de la intervención se requiera una estancia en el domicilio en situación de dependencia, la licencia abarcará el día de la intervención y el día natural siguiente. La situación de dependencia se acreditará por el personal médico que haya intervenido.

Cuando el hecho que origina la concesión de la licencia se produjese a más de 150 kms del lugar de residencia habitual de la persona empleada, la licencia se podrá ampliar en dos días hábiles, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso, extremos que deberán ser acreditados.

No será de aplicación la ampliación por distancia en el caso de una segunda licencia y siguientes.

El disfrute de esta licencia se podrá hacer efectivo en los primeros 15 días naturales desde el inicio de la causa que genera la licencia, siempre y cuando la misma subsista.

2. El personal de Uliazpi tendrá derecho a la siguiente licencia por fallecimiento de familiares:

a) Cinco días laborales consecutivos por fallecimiento de cónyuge y de familiar de primer grado de consanguinidad.

En el caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge e hijos/as, aunque la jornada laboral del día en que se disfrute esta licencia sea superior a la normal, por causa de calendarios especiales que prevean este tipo de jornada, se dispondrá de cinco días laborales consecutivos.

b) Dos días naturales y uno hábil por fallecimiento de familiar de primer y segundo grado de afinidad, de familiar de segundo grado de consanguinidad y de convivientes.

Cuando el hecho que origina la concesión de la licencia se produjese a más de 150 kms del lugar de residencia habitual de la persona empleada, la licencia se podrá ampliar en dos días hábiles, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso, extremos que deberán ser acreditados.

El disfrute de esta licencia se podrá hacer efectivo en los primeros 15 días naturales desde el fallecimiento.

34.g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

Enplegatu publikoak ohiko etxebizitzaz aldatu behar badu, egutegi egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Lizentzia hori agiri bidez justifikatzeko, etxebizitza berrian errotatuta egotea ziurtatzen duen agiria aurkeztu beharko da, gehenez ere lau hilabeteko epean, lizentzia hartzen den egunetik zenbatzen hasita.

34.h) Nahitaezko eginbehar publikoak edo norberaren eginbeharak bete behar diren baimena.

1. Nahitaezko egingizun publiko eta pertsonalak bete behar adina denborako baimeneko eskubidea izango dute langileek, betiere lan-ordutegitik kanpo egiterik ez badute.

2. Ondore horietarako, honako hauek izango dira nahitaezko bete behar publiko edo pertsonalak:

a) NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialeko erregistrok emandako ziurtagiriak egitea eta berritzea, bai eta Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentuetan PFEZ aitortpena aurrez aurre aurkeztea ere.

b) Epaitegietan, auzitegietan eta polizia-etxeetan agertzeko zitazioak.

c) Gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea, zinegotzi, diputatu, batzarretako prokuradore edo legebiltzarkide gisako hautapenezko kargua izateagatik. Aurreko paragrafoan adierazitako betebeharrak bete behar diren langileek hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko hogeian baino gehiagoan ezin badu lan egin, nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro ahal izango da, berak horretarako eskaera egiten badu.

34.i) Osasun-kontsultetara, -tratamenduetara eta miaketetara joateko lizentzia.

1. Uliazpiko langileek eskubidea izango dute lanaldiko ordutegian osasunaren arloko kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joateko lizentzia hartzeko, baldin eta lanera ez joate hori ongi justifikatuta badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete, eta hori behar bezala egiztatzen badute.

2. Era berean, langileek eskubidea izango dute lanaldiko ordutegian gurasoei eta seme-alaba adingabeei osasunaren arloko kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara joaten lagun egiteko lizentzia hartzeko, baldin eta bertaratze hori ongi justifikatua badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

3. Ezingo da eskubide hori hileko zortzi ordutik gora erabili. Lizentzia horren erabilera modu frogagarrian justifikatu beharko du erabiltzaileak.

4. Langileek, medikuek aginduta, kontsulta, tratamendu eta azterketa horietara joan behar badute, ez dute bete beharko aurreko paragrafoan aipatutako baldintza.

5. Laguntza bidezko ugalketa tekniketarako osasun arloko kontsultak mediku espezialisten kontsultekin parekatzen dira.

34.j) Lizentziak, osasunaren arloko kontsultetara joaten lagun egiteko, familiako eta laneko bizitza uztartzeko.

Lizentzia eman ahal izango da adin nagusiko seme-alabei edo ezkontideari osasunaren arloko kontsultetara joaten lagun egiteko, baldin eta bertaratze hori ongi justifikatua badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete, behar bezala ziurtatuta. Lizentzia hori gehenez ere sei ordukoa izango

34.g) Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración. La justificación documental de esta licencia requerirá la presentación del certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio con una fecha que no difiera en más de cuatro meses con el día en que se disfrute de la licencia.

34.h) Licencia para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, se tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales, así como la presentación presencial de la declaración del IRPF en las oficinas del Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

b) Citaciones de Juzgados, Tribunales y Comisarías.

c) La asistencia a reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en calidad de cargo electivo como concejal/a, diputado/a, procurador/a en juntas o parlamentario/a. Cuando el cumplimiento de estos deberes suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, la persona afectada podrá pasar a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita.

34.i) Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1. El personal de Uliazpi tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo y así se acredite.

2. Asimismo, el personal tiene derecho a licencia para acompañamiento de madre y padre e hijos/as menores de edad, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

3. El personal no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a ocho horas mensuales. El uso de esta licencia deberá ser justificado fehacientemente por quien la utilice.

4. Cuando el personal deba acudir a consultas o tratamientos y exploraciones de tipo médico por rigurosa prescripción facultativa quedan exceptuados de la limitación del párrafo anterior.

5. Las consultas médicas para técnicas de reproducción asistida se asimilan a la licencia para acudir a personal médico especialista.

34.j) Licencia para el acompañamiento a consultas médicas, conciliación de la vida familiar y laboral.

Se podrá conceder licencia por acompañamiento a consultas médicas de hijos/as mayores de edad o cónyuge, siempre que el mismo esté debidamente justificado y que no existan horas de consulta fuera de la jornada de trabajo y así se acredite. El permiso no excederá de seis horas al mes, debiendo recuperar las horas utilizadas de acuerdo con el responsable del

da hilean. Dagokion zentroko arduradunarekin ados jarrita, ordu horiek berreskuratu ahalko dira, eta lehentasuna emango zaio lizentzia hartu eta hil berean berreskuratzeko aukerari.

34.k) Ikasketak zentro ofizialetan egiteko lizentzia.

Titulu akademiko ofizialak lortzeko ikasketak egiteko, zerbitzu aktiboko funtzionarioek eskubidea izango dute azterketa ofizialak egitera joateko behar duten lizentzia hartzeko. Lizentzia bi egun naturalekoa izango da, egutegiko urte eta irakasgai bakoitzeko, eta, edonola ere, gehienez ere urtean egutegiko hamar egunekoa. Azterketak langilearen bizilekutik 150 kilometro baina urrunago egiten badira, urtean bi egun gehiago hartu ahal izango dira: bata, lizentzia hasi aurretik, hara bidaiatzeko; eta bestea, lizentzia amaitzean, handik itzultzeko. Edonola ere, hori egiaztatu beharko da.

34.l) Norbere eginbeharretarako lizentzia.

1. 2023. urtetik aurrera, norbere eginbeharretarako lizentzia sei egunekoa izango da, urtebete bakoitzeko, edo, hala dagokionean, egindako lanaldi edo lanordu osoen zati proportzionala. Lizentzia horren iraupena urteko lanaldi kontratatuaren proportzioan kalkulatu da.

Norbere eginbeharretarako egunak hartu behar dira egun horiei dagokien urtean. Edozein arrazoi dela eta, langileak urte horretan hartu ezin baditu, langileak egun horiek hartzeko eskubidea galduko du.

Era berean, urteko bi egun hartu ahalko ditu, eta berreskuragarriak izango dira.

2. Lizentzia hori hartzea zerbitzuaren baldintzen mende dago, beraz, eskumenezkoa da.

34.m) Antzinasunarengatik lizentzia.

1. Uliazpiko langile aktiboek, legez aitortu zaien antzinasunaren arabera, urte bakoitzean librantzako egun bat hartu ahalko dute, hamargarren hirurtekoa onartzen den aurretik, eta egun bat gehituko da, azken hirurtekotik betetzen den hirurteko bakoitzeko.

Lizentzia horren iraupena urteko lanaldi kontratatuaren proportzioan kalkulatu da.

2. Antzinasunaren ziozko librantza egunak zein urtetan sortu diren, urte horretan hartu beharko dira.

3. Librantzako egunak hartu behar dira egun horiei dagokien urtean. Edozein arrazoi dela eta, langileak urte horretan hartu ezin baditu, langileak egun horiek hartzeko eskubidea galduko du.

Egun horiek lan egindako urte oso jarraituan har daitezke, edo, hala badagokio, baliatzen diren urtean lan egindako denboraren proportzioan. Lanaldi osoak hartuko dira, lanaldi kontratatuaren arabera.

4. Lizentzia hori hartzea zerbitzuaren baldintzen mende dago, beraz, eskumenezkoa da.

34.n) Lizentzia, hautaketa-ikastaroetan edo hautaketa-prozesuetako praktikaldietan parte hartzeko.

Lizentziak eman ahal izango dira, administrazio bereko edo beste administrazio batzuetako beste kategoría profesional batzuetan edo beste eskala batzuetan sartzeko jarritako ikastaro berezietan edo praktika-aldietan parte hartzeko. Ikastaroak eta praktika-aldiak iraun dezaten aldirako emango da baimen hori, eta ez da ordainduko.

34.ñ) Lizentziak, senide bat atxilotu dutelako.

Lizentzia hori emango da, baldin eta lehen mailako senide bat atxilotu badute, kudeaketa egokiak egiteko behar den denboraz. Lizentzia hori kasu guztietan gehienez ere hiru lanegunekoa izango da urte bakoitzean (urteko lanaldi kontratatuaren zati proportzionala).

centro respectivo, preferentemente en el mismo mes en que se hayan disfrutado.

34.k) Licencia para la realización de estudios en Centros Oficiales.

Para la realización de estudios para la obtención de títulos académicos oficiales, el personal funcionario en situación de servicio activo tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes oficiales académicos a razón de dos días naturales por año natural y asignatura, y, en todo caso, por un período no superior a diez días naturales al año, que se podrá ampliar en dos días más al año, si los exámenes se realizasen a más de 150 km del lugar de residencia de la persona examinada, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso, lo que, en todo caso, deberá ser acreditado.

34.l) Licencia por asuntos particulares.

1. La licencia por asuntos particulares tendrá, a partir del año 2023, una duración de seis días por año completo continuado de servicios o, en su caso, proporcional al tiempo trabajado en jornadas completas o en horas. La duración de esta licencia será proporcional a la jornada anual contratada.

Los días de licencia por asuntos particulares deberán ser disfrutados en el año natural al que correspondan. Si por cualquier motivo no pudieran ser disfrutados a lo largo del año natural se perderá el derecho a su disfrute.

Asimismo, se dispondrá de dos días anuales con carácter recuperable.

2. El disfrute de esta licencia estará supeditado a las necesidades del servicio, por lo que su concesión es discrecional.

34.m) Licencia por antigüedad.

1. El personal que esté prestando servicios en Uliazpi, en función de la antigüedad que tenga reconocida legalmente, dispondrá, anualmente, de un día de libranza por antigüedad a partir del reconocimiento del décimo trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio reconocido a partir de éste último.

La duración de esta licencia será proporcional a la jornada anual contratada.

2. El derecho a disfrutar de dichos días de libranza por antigüedad se hará efectivo el mismo año natural en que se generen.

3. Los días de libranza siempre deberán ser disfrutados en el año natural al que correspondan. Si por cualquier motivo no pudieran ser disfrutados a lo largo del año natural, se perderá el derecho a su disfrute.

Corresponderá disfrutar los días citados por año completo continuado de servicio o, en su caso, proporcionalmente al tiempo trabajado en el año en que se disfruten. El disfrute será por jornadas completas, proporcional a la jornada anual contratada.

4. El disfrute de esta licencia estará supeditado a las necesidades del servicio, por lo que su concesión es discrecional.

34.n) Licencia para participar en cursos selectivos o períodos de prácticas de los procesos selectivos.

Podrá concederse dicha licencia al personal para la participación en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a otras categorías profesionales de la propia Administración o, a otras categorías o escalas, de otras distintas. Esta licencia se concederá por el período de duración del curso selectivo o período de prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

34.ñ) Licencia por detención de un familiar.

Se tendrá derecho a esta licencia por la detención de un familiar de primer grado por el tiempo necesario para las gestiones oportunas. Esta licencia no podrá ser superior en ningún caso al equivalente a tres días de trabajo por año (proporcional a la jornada anual contratada).

34.o) Lizentzia, 14 urtetik beherako seme-alaben gaixotasunarengatik.

Uliazpiko langileek gehienez ere hiru eguneko lizentzia hartu ahalgo dute, baldin eta 14 urtetik beherako seme-alaba batek gaixotasun arina badu, eta zuzeneko zaintza behar badu. Edonola ere, lizentziaren premia dokumentu bidez egiaztatatu behar dute.

35. artikulua. *Baimenak.*

Zerbitzu aktiboan dauden Uliazpiko langileek baimenak jaso ahalgo dituzte, honako arrazoi hauek direla eta, betiere egoera horietako bakoitza arautzen duten betekizunekin eta baldintzekin bat etorruta.

a) Baimena, familian indarkeria gertatu delako.

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen bertaratze-faltak, osoak edo partzialak, justifikatutzat joko dira, arretako gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan, baldin eta hori egiaztatzen badute osasunaren arloko ziurtagirien, gizarte-zerbitzuek emandako egiaztagiriri psiko-sanitarioen, salaketen edo egoera hori egiaztatzen duen beste edozein egiaztagiriren bidez.

2. Era berean, emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren langileek, babesa jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea egikartzeko, lanaldia murriztu ahalgo dute, ordainsaria hein berean murriztuta, edo lan-denbora berrito antolatuta ahalgo dute, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatuzko beste formula batzuk aplikatuta, halakoetan Uliazpik ezartzen dituen baldintzetan.

b) Baimena, prestakuntza jasotzeko.

Uliazpik bere langile funtzionarioen lanbideko prestakuntza sustatuko du, eta ikastaroak antolatuko ditu horretarako:

1. Lehenetsuna emango zaio prestakuntza ohiko lanalditik kanpo egiteari. Uliazpik bere langileentzat antolatu edo sustatzen dituen ikastaroetan betetzen diren orduak lan egindako ordutzat hartuko dira, baldin eta ohiko lanalditik kanpo egiten badira.

2. Ikastaroak lanorduetan egin ahalgo dira, eta ez dira izango berreskuragarriak.

Uliazpik antolatu edo sustatu ez dituen ikastaroetara joateak ez du sortuko orduak konpentsatzeko eskubiderik.

c) Norbere eginbeharretarako baimena.

1. Baimena zerbitzuaren premien arabera eman ahalgo da. Iraupen luzeko kontratua duten langileek erabili ahalgo dute baimen hori. Ondore horietarako, iraupen luzeko kontratutzat joko dira sei hilabetetik gorako kontratuak.

2. Norbere eginbeharretarako emandako baimenek ez dute inolako ordainsaririk izango. Baimen horien iraupena gutxienezko egutegiko zazpi eguneko denboraldikoa izango da, eta metatuta, ezin izango da inolaz ere hiru hilabete baino gehiagokoa izan bi urtetik behin.

3. Norbere eginbeharretarako baimenak eredu ofizialaren bidez eskatuko dira, eskatutako sinadura guztiekin, baimenak hasi baino hamabost egun natural lehenago gutxienez.

Aipatutako epeak zenbatzen hasiko dira eskabidea Uliazpi-
ren Erregistroan sartu eta hurrengo egunetik aurrera.

4. Eta edonola ere Hirugarren Xedapen Iragankorrean ezarritakoa beteko da.

d) Langileak hautatzeko probak egiteko baimena.

1. Langileek eskubidea dute Uliazpik antolatzen dituen hautaketa-probak egiteko baimena hartzeko, eta ez da berreskuragarria izango.

34.o) Licencia por enfermedad de hijos/as menores de 14 años.

El personal de Uliazpi tendrá derecho a licencia por un máximo de tres días al año por enfermedad leve de hijos o hijas menores de 14 años que requiera su cuidado directo. En todo caso, deberá acreditarse documentalmente la necesidad de la licencia.

Artículo 35. *Permisos.*

El personal de Uliazpi en situación administrativa de servicio activo tendrá derecho a permisos por los motivos siguientes, de conformidad con los requisitos y condiciones que se regulen en cada uno de ellos:

a) Permiso por razón de violencia en el núcleo familiar.

1. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención, siempre y cuando este extremo venga acreditado por justificante médico, justificante psico-sanitario emitido por los servicios sociales, denuncia o cualquier otro justificante que acredite la situación.

2. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca Uliazpi.

b) Permiso para la formación.

Uliazpi promocionará la formación profesional de su personal funcionario mediante la organización de cursos:

1. La formación se realizará preferiblemente fuera de las horas de la jornada habitual. Los cursos organizados o promovidos por Uliazpi para su personal que se realicen fuera de las horas de jornada habitual se computarán como horas trabajadas.

2. Los cursos podrán realizarse en horas de trabajo que no tendrán carácter de recuperables.

La asistencia autorizada a cursos no organizados ni promovidos por Uliazpi que se realicen fuera de las horas de jornada habitual, no dará derecho a compensación horaria alguna.

c) Permiso por asuntos propios.

1. Su concesión y disfrute se encuentra supeditado a las necesidades del servicio. Este permiso podrá ser disfrutado por el personal contratado de larga duración. A estos efectos, se considerará personal temporal de larga duración el personal contratado para más de seis meses.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por periodos mínimos de siete días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

3. Los permisos por asuntos propios se solicitarán mediante el modelo oficial, con todas las firmas requeridas, con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de inicio de los mismos.

Los plazos citados se computarán a partir del día siguiente a la fecha de registro de entrada de la solicitud en el Registro de Uliazpi.

4. Ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

d) Permiso para la realización de pruebas selectivas para personal.

1. El personal tendrá derecho a un permiso de carácter no recuperable por el tiempo necesario para realizar pruebas selectivas convocadas por Uliazpi.

2. Era berean, langileek baimen bat hartzeko eskubidea izango dute, beste administrazio batzuetako hautaprobak egiteko behar den denboraz. Baimen hori eskuratzeko, langileak dagokion probara joan izana egiaztatu beharko du.

36. artikulua. Eszedentzia eta beste egoera batzuk.

1. Norbere interesarengatik borondatezko eszedentzian dauden langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, baldin eta eszedentzia eman zitzaionetik urtebete igaro baino lehen zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen badute, eszedentzia eman eta urtebetara itzultzeko.

Langileek jarduera profesionalen bat egiten baldin badute, ez dute lanpostua gordetzeko eskubiderik izango.

2. Kargu publiko edo sindikal ez-iraunkor bat betetzeko izendatu diren langileak lege aplikagarrietan ezarritako egoerara igaroko dira, eta egoera horretan jarraituko dute karguan dauden bitartean. Kargua utzi eta sei hilabeteko epean eskatu beharko dute berriz itzultzea.

V. GIZARTE-LAGUNTZAK

**37. artikulua. Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru-
ria.**

Uliazpik jarraituko du bizitzako, ezintasun iraunkorreko eta erantzukizun zibileko aseguru kontratatzen, eta istripuetan gutxienez ere 58.289 euroko estaldura izango du.

Uliazpiko langileak babestuko dituzte Gipuzkoako Foru Al-
dundiko langileak babesten dituzten polizen estaldura berek,
une bakoitzean ezartzen diren polizen arabera.

38. artikulua. Langileen otorduak.

1. Langileek eskubidea izango dute zentroan bazkaltzeko edo afaltzeko, janaria haien kontu antolatuta, baldin eta otorduak lanaldian sartuta badaude. Ondore horietarako, honako hauek otordutzat joko dira: 13:00etik 16:00etara; 20:30etik 23:30era.

2. Prestakuntzagatik, laneko bilerengatik edo zerbitzuaren bestelako beharengatik eguneroko lanaldia luzatu behar duten langileei behar duten tartea eta lekua eskainiko zaie, eta gutxi gorabehera 30 minutu, lanaldia amaitu eta gero. Denbora-tarte hori ez da lan-tarte eraginkortzat hartuko eta, beraz, ez du ondorioz izango.

3. Ondore horretarako, egun horretan zentroan dagoen menua eskainiko zaie eragindako langileei.

**39. artikulua. Soldataren aurrerakinak eta beste laguntza
batzuk. Soldata aurreratzeari buruzko irizpide orokorrak.**

1. Uliazpiko langileek soldata prezaz aurreratzeko eskatu ahaliko dute, eta ezinbesteko premiak justifikatu beharko dituzte, eta ohiko etxebizitza bakarra erosteko, hurrengo artikuluetan ezarritakoaren arabera.

2. Soldataren aurrerakinen zenbatekoak administrari-
oinarrizko lanpostu baten hileko ordainsari gordinen parekoak izango dira, Uliazpiko Lanpostuen Zerrendaren arabera.

Soldaten aurrerakinen zenbatekoak biltzen dituzten taulak Uliazpiko Administrazio Arloak eguneratuko ditu, eta Elkarlana gunean argitaratuko dira.

3. Eskatutako aurrerakinaren zenbatekoa eskabidea egin eta hurrengo hilabetean egingo da.

4. Soldataren aurrerakina itzultzen ari den langile baten zerbitzu aktiboko egoera administratiboa aldatuko balitz, langile horrek dena itzuli beharko luke administrazio-egoera aldatzeko egunean.

2. Asimismo, el personal tendrá derecho a un permiso, a recuperar, por el tiempo necesario para realizar pruebas selectivas de otras administraciones, permiso condicionado a la acreditación de la asistencia a la prueba correspondiente.

Artículo 36. Excedencias y otras situaciones.

1. El personal en situación administrativa de excedencia voluntaria, por interés particular, tendrá derecho a reserva de puesto siempre que solicite su reingreso al servicio activo antes de cumplirse un año desde la concesión de la excedencia para incorporarse al año de su concesión.

Quienes realicen cualquier actividad profesional no tendrán derecho a reserva de puesto.

2. El personal que haya sido nombrado para ejercer un cargo público o sindical de carácter no permanente pasará a la situación prevista en la legislación que resulte aplicable, y permanecerá en ella mientras se mantenga en el cargo. La reincorporación deberá ser solicitada en el plazo de 6 meses desde el cese en el cargo.

V. DE LAS ATENCIONES SOCIALES

**Artículo 37. Seguro de vida, accidente y responsabilidad
civil.**

Uliazpi continuará contratando, a su cargo, un seguro de vida, incapacidad permanente y responsabilidad civil, que en los casos de accidente tendrá una cobertura mínima de 58.289 €.

El personal de Uliazpi quedará amparado por las mismas coberturas de las pólizas que se establezcan en cada momento para el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Artículo 38. Comida del personal.

1. Se reconocerá el derecho a comer en el Centro, y por cuenta del mismo, al personal que tenga comprendido dentro de su horario de trabajo y en su integridad las horas de comida, entendiéndose por éstas el período comprendido entre las 13:00 y las 16:00 horas y/o entre las 20:30 y las 23:30 horas.

2. Se facilitarán el tiempo y espacio suficientes y necesarios, aproximadamente 30 minutos a partir de la finalización de la jornada, para el personal que, por razones de formación, reuniones de trabajo u otras necesidades del servicio, deba prolongar su jornada de trabajo diaria para realizar tales actividades. Dicho período no se considerará en ningún caso como tiempo de trabajo efectivo a ningún efecto.

3. A tal efecto, se facilitará la comida que para ese día exista de menú en el centro para todo el personal afectado por dicha actividad.

**Artículo 39. Anticipos de sueldo y otras ayudas. Criterios
generales sobre los anticipos de sueldo.**

1. El personal de Uliazpi podrá solicitar anticipos de sueldo urgentes, por necesidades perentorias a justificar y para compra de vivienda única y habitual en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

2. Los importes de los anticipos de sueldo se refieren a la retribución bruta mensual correspondiente a un puesto básico de administrativo/a de la Relación de Puestos de Trabajo de Uliazpi.

Las tablas correspondientes a los importes de los anticipos de sueldo se actualizarán por el área de administración de Uliazpi y se publicarán en Elkarlana.

3. El abono de los importes correspondientes al anticipo solicitado se realizará en el mes siguiente al de la solicitud.

4. Si se modificara la situación administrativa de servicio activo del personal que esté reintegrando un anticipo de sueldo, éste vendrá obligado a reintegrarlo en su totalidad a la fecha del cambio de la situación administrativa.

Hala eta guztiz ere, lanpostuaren erreserba administrazio-egoeran gordeko balitz, eta egoera horrek gehienez ere sei hilabete iraungo balu, ordaintzeke dagoen aurrerakinaren itzulketa modulatu ahalko luke Administrazio Arloak.

40. artikulua. Soldataren presako aurrerakinak.

Uliazpiko langile finkoek eskubidea dute hilabeteko edo biko soldataren presako aurrerakin bat eskatzeko, eta gehienez ere 15 hileko kuota bidez itzuli beharko dute.

Presako aurrerakin bat ezin da beste batekin bateratu ohiko etxebizitza bakarra erosteko izan ezean.

41. artikulua. Soldataren aurrerakinak, justifikatu behar diren ezinbesteko arrazoengatik.

Uliazpiko langile finkoek eskubidea izango dute, kausa justifikatua badago, eta behar bezala egiaztatzen badute, gehienez ere administrarien oinarrizko lanpostu baten ordainsarietako lau hileko soldata eskatzeko.

Aurrerakina bi, hiru edo lau hileko soldatakoa den, hogeitau, hogeita bost edo hogeita hamar hileko kuotaren bidez itzuli beharko dute, hurrenez hurren.

Honako hauetatik eratorritakoak hartuko dira ezinbesteko premiazat:

- 1) Eskatzailearen beraren ezkontza.
- 2) Eskatzailea dibortziatea, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.
- 3) Eskatzailearen ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alaben heriotza.
- 4) Eskatzailearen seme-alaben jaiotza.
- 5) Eskatzailearen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.
- 6) Eskatzaileak ohiko etxebizitza bakarra erostea.
- 7) Eskatzaileak ohiko etxebizitza bakarra erostea.
- 8) Eskatzailearen etxebizitza mantentzeko beharrezko edo nahitaezko lanak egitea.
- 9) Langilea lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.
- 10) Eskatzailearen etxebizitzaren sukaldeko edo bainugelako altzariak erostea.
- 11) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak ordaintzen dituen matrikula-gastuak ordaintzea.
- 12) Langileen arlo eskudunaren ustez, kalifikazio hori mezezi duten beste egoera batzuk.

42. artikulua. Bai soldataren presako aurrerakinetan, baita justifikatu behar diren ezinbesteko premiengatik eskatzen diren aurrerakinetan ere bete behar diren eskakizunak.

1. Soldataren aurrerakina eskatzen denean, eskaera ziurtatzen duen dokumentazioa erantsi beharko zaio, salbu eta justifikazio hori eskatzen ez duten presako aurrerakinak direnean. Hala eta guztiz ere, dokumentazioa gehitzea ezinezkoa edo zaila denean, eskatzaileari kendu ahalko zaio eskaera dokumentazio bidez ziurtatzeko eskakizuna.

2. Aurrerakina zertarako erabili den ziurtatzeko, langileak jatorrizko fakturak edo fakturen kopia konpultsatuak aurkeztu beharko dizkio Administrazio Arloari, eta gastua eskatutako kontzeptuan egin dela ziurtatu beharko da, gehienez ere bi hilabete epean, soldata aurrerakina onartzen denetik zenbatzen hasita.

No obstante, si se mantuviera la reserva del puesto de trabajo durante la situación administrativa y ésta no superara el plazo de 6 meses, se podrá modular el reintegro del anticipo pendiente por el área de administración.

Artículo 40. Anticipos de sueldo urgente.

El personal fijo al servicio de Uliazpi tendrá derecho a un anticipo de sueldo urgente por una o dos mensualidades a devolver en un máximo de 15 mensualidades.

Únicamente se podrá compatibilizar un anticipo urgente con otro anticipo a justificar o por compra de vivienda única y habitual.

Artículo 41. Anticipos de sueldo por necesidades perentorias a justificar.

El personal fijo al servicio de Uliazpi tendrá derecho, siempre que exista causa justificada y así se acredite, a percibir anticipos de sueldo de hasta cuatro mensualidades de las retribuciones correspondientes a un puesto básico de Administrativo/a.

Según se trate de dos, tres o cuatro mensualidades, los anticipos correspondientes deberán ser reintegrados en veinte, veinticinco o treinta mensualidades, respectivamente.

Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:

- 1) Matrimonio propio de la persona solicitante.
- 2) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- 3) Fallecimiento del/a cónyuge o hijos/as de la persona solicitante.
- 4) Nacimiento de hijos o hijas de la persona solicitante.
- 5) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante.
- 6) Adquisición de vivienda única y habitual de la persona solicitante.
- 7) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda única y habitual de la persona solicitante.
- 8) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda propia de la persona solicitante.
- 9) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo de la persona solicitante.
- 10) Adquisición de mobiliario de cocina y baño para la vivienda de la persona solicitante.
- 11) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte de la persona solicitante.
- 12) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación a criterio del área competente en materia de personal.

Artículo 42. Requisitos comunes a los anticipos de sueldo urgentes y por necesidades perentorias a justificar.

1. Las solicitudes de anticipos de sueldo deberán ir acompañadas de la documentación que acredite suficientemente la causa de la petición, salvo los anticipos urgentes en los que no será necesaria dicha acreditación. No obstante, en los casos de imposible o difícil justificación documental, se podrá dispensar a la persona solicitante de la carga de acreditar documentalmente la causa de su petición.

2. Se deberá justificar el destino del anticipo de sueldo concedido presentando al área de administración facturas originales o copias compulsadas de las mismas por el gasto efectuado por el concepto solicitado, documentación a presentar en el plazo máximo de dos meses a partir de la concesión del anticipo de sueldo.

3. Soldataren aurrerakinak aurreko artikuluan ezarritako aldizkakotasunaren arabera itzuli beharko dira; beraz, ezin da beste aurrerakin bat eman, aurrekoa likidatu ez bada.

Hala ere, behar bezala justifikatzen bada, langileek eskubidea izango dute gehienez ere bi hileko soldata aurreratze eskatzeko, eta hori bateragarria izango da ezinbesteko arrazoiengatik eman daitekeen aurrerakinarekin edo ohiko etxebizitza bakarra erosteko aurrerakinarekin.

43. artikulua. Soldataren aurrerakinak, ohiko etxebizitza bakarra erosteko.

1. Ohiko bizileku gisa erabiltzeko etxebizitza bakarra erosi nahi dutenean, Uliazpiko langileek soldataren aurrerakinak eskatu ahalko dituzte, gehienez ere, hamabost hileko soldataz.

Bi ezkontideak Uliazpiko langile finkoak baldin badira, ohiko etxebizitza bakarra erosteko aurrerakina bie eman ahalko zaie.

2. Aurrerakin horiek emateko, baldintza hauek bete beharko dira:

a) Etxebizitza Uliazpin langile finko gisa hasi aurretik erosi behar izan du langileak.

b) Etxebizitza ezin da kokatu normalean hara bizitzera joaten ez den lekuetan. (Gipuzkoatik urrun dauden probintzietan).

c) Salerosketaren kontratu pribatua sinatzen denean aurkeztu beharko da eskabidea, eta, edonola ere, erosketaren eskritura publikoa sinatu aurretik. Edonola ere, ohiko etxebizitza bakarra erosteko aurrerakinaren zenbatekoa beti ordaindu beharko da etxebizitza osoaren ordainketa egin aurretik.

3. Honako dokumentu hauek eskatzen dira, ohiko etxebizitza bakarraren erosketari zuzentzeko:

a) Etxebizitzaren erosketari zuzentzeko: etxebizitzaren erosketaren eskritura publikoa, beti.

Baina, hasieratik, salerosketaren kontratu pribatua eman behar da, edo, bestela, erosketari zuzentzeko zenbatekoa ordaindu dela egiaztatzen duen dokumentua. Horrez gain, gero erosketaren eskritura ere ziurtatu beharko da, urtebeteko epean, soldataren aurrerakin ematen denetik.

b) Ohiko etxebizitza bakarra dela ziurtatzeko:

– Hartzekoen edo ondasunen ziurtagiria, etxebizitzari dagokion lurralde historikoko Ogasun eta Finantza Departamentuak emanda.

– Lehenagoko beste etxebizitza bat bazeukan: etxebizitza hori saldu dela ziurtatzeko kontratu pribatua. Bestela, aurrekoa saltzeko konpromisoa. Edonola ere, aurreko etxebizitzaren salmentaren eskritura publikoa gehienez ere hiru urteko epean aurkeztu behar da, baita hartzekoen beste agiri bat ere.

c) PFEZ egiteko datuak: Etxebizitzaren katastro-erreferentzia: OHZ agiria (batzuetan salerosketaren kontratu pribatuari ere erantzen zaio).

4. Uliazpiko langileek ohiko etxebizitza bakarra erosteko aurrerakina presako aurrerakin batekin baino ezin dute bateratu (hilabeteko edo biko kuota, eta 15 hilabetetan itzuli behar da).

5. Honako taula honetan azaltzen da artikulua honetan aipatutako soldata-aurrerakinak zenbat hilabeteko kuotatan itzuli behar diren:

Hilabeteko soldata aurreratuak	Zenbat hilabetetan itzuli behar den
5	35
6	40

3. Los anticipos de sueldo serán reintegrados con arreglo a la periodicidad establecida en el artículo precedente, de manera que no podrá concederse uno nuevo sin tener totalmente liquidado el anterior.

No obstante, por motivos debidamente justificados, el personal tendrá derecho a un anticipo de sueldo de urgencia de hasta dos mensualidades, que será compatible con el anticipo por necesidades perentorias a justificar o el anticipo para compra de vivienda única y habitual.

Artículo 43. Anticipos de sueldo para la compra de vivienda única y habitual.

1. En los casos de adquisición de vivienda única destinada a residencia habitual del personal fijo de Uliazpi, este personal podrá solicitar la concesión de anticipos de sueldo por un máximo de quince mensualidades.

En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios como personal fijo en Uliazpi, el anticipo para la compra de vivienda única y habitual podrá concederse a ambos.

2. Para la concesión del presente anticipo de sueldo se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La vivienda tiene que haberse comprado después del ingreso en Uliazpi como personal fijo.

b) La vivienda no puede ubicarse en lugares donde lógicamente no se va a residir habitualmente. (Provincias no cercanas a Gipuzkoa).

c) La solicitud se presentará al momento de la firma del contrato privado de compraventa y, en todo caso, con anterioridad a la firma de la escritura pública de compra. En todo caso, el abono del importe del anticipo de sueldo para la compra de vivienda única y habitual deberá realizarse siempre antes de formalizar la totalidad del pago de la vivienda.

3. La documentación requerida para la acreditación de la compra de vivienda única y habitual del personal fijo de Uliazpi será la siguiente:

a) Para acreditar la compra de la vivienda: escritura pública de compra de la vivienda, en todo caso.

Pero inicialmente debe aportarse contrato privado de compraventa o documento acreditativo de haber aportado una cantidad a cargo de la compra. Además, acreditación posterior de la escritura de compra, en el plazo de un año desde la concesión del anticipo de sueldo.

b) Para acreditar que se trata de vivienda única y habitual:

– Certificado de haberes o bienes emitido por el Departamento de Hacienda y Finanzas del territorio histórico en el que se ubique la vivienda.

– Si tiene una vivienda anterior: contrato privado de venta de la anterior. En su defecto, compromiso de venta de la anterior. En todo caso, debe aportarse la escritura pública de venta de la anterior en el plazo máximo de tres años, más nuevo certificado de haberes.

c) Datos para IRPF: Referencia catastral de la vivienda: código del recibo del IBI (a veces también se incorpora en el contrato de compraventa privado).

4. La concesión de un anticipo de sueldo para compra de vivienda única y habitual del personal fijo de Uliazpi sólo se puede compatibilizar con un anticipo de urgencia (1 o 2 mensualidades, a devolver en 15 mensualidades).

5. Los anticipos de sueldo a los que se refiere el presente artículo deberán ser reintegrados en el número de mensualidades que a continuación se indica:

Anticipo de mensualidades	Reintegro en mensualidades
5	35
6	40

Hilabeteko soldata aurreratuak	Zenbat hilabetetan itzuli behar den
7	45
8	50
9	55
10	60
11	65
12	70
13	75
14	75
15	75

44. artikulua. Bitarteko langileen soldata-aurrerakinak.

Gutxienez sei hilabeteko kontratua duten bitartekoez esku-bidea izango dute hilabeteko presako aurrerakina jasotzeko. Kontratua urtebetetik gorakoa baldin bada, bitarteko langile horiek hiru hilabete arteko soldataren aurrerakina jaso ahalko dute.

Hori horrela bada ere, Uliazpik artikulua honetan ezarritakoa eten ahalko du, baldin eta enplegu publikoko eskaintzak antolatzen badira, edo lanpostuak betetzeko lehiaketak antolatzen badira, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik eta deialdi horiek ebatzi arte.

45. artikulua. Haur eskolak ordaintzeko laguntzak.

1. Uliazpik gehienez ere 67,91 euroko laguntza emango die langileei, 3 urtetik beherako seme-alaba bakoitzeko, baldin eta haur eskola batera edo zainketa integraleko zentro batera eramaten badute, betiere aurrez ordainagiriak erakusten badituzte. Laguntza hori ez da ordainduko, langileak eskolaratzeko zerbitzu publikoak erabiltzeko aukera duenean.

2. Edonola ere, langileak zerbitzu aktiboan egon behar du haur eskolarako laguntza jasotzen duenean.

3. Laguntza emateko kontzeptu bakarra eta eskusiboa hauxe izango da: adingabearen «zainketa integrala». Hortaz, ez da emango eskolako materiala, garraioa, irteerak edo tokiaren erreserba ordaintzeko, besteak beste.

4. Elkarlana gunean argitaratzen den eredia erabili behar da eskabidea aurkezteko, eta behin ordaintzeko ebazpena emanda, Giza Baliabideen departamentuan jaso diren haur-eskolen ordainagiriaren arabera emango dira laguntzak. Ordainagiriok aldeaz aurretik aurkeztu behar dira Administrazio Arloan, uneko hilabetearen 18a arte. Hilabetearen 18a arte jasotako ordainagiriak hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

5. Haur eskolaren agiria zein hilekoa den, hil horretarako laguntza emango da, baldin eta langileak laguntza jasotzeko eskakizun guztiak gutxienez ere hilabete horretako 15a arte bete baditu (gutxienez ere 15 egun zerbitzu aktiboan egon, edo seme-alabak hilabetearen bigarren hamabostaldian 3 urte betezea).

Edonola ere, ez da laguntzarik emango eskabidea egin aurretiko hilabeteko ordainagirik.

6. Atzera egiteko eskubidea erabiltzeko epea.

a) Ordaintzeko eskaera sarrera-erregistroan aurkeztea, Elkarlana guneko eredia erabilita. Eskabide bat aurkeztuko da, eskubide hori sortzen duen seme-alaba bakoitzeko.

b) Familia Liburuaren kopia aurkeztea, hauek ziurtatze-ko: ahaidetasuna, adingabearen jaiotza-data eta laguntza hori ordaintzeko gehieneko epea (norberaren espedientean jasota ezean).

c) Haur-eskolako ordainagiriak Administrazio Arloari hileroko aurkeztu beharko zaizkio posta elektronikoz edo posta arruntez. Honako datu hauek agertu behar dute ordainagiriari:

Anticipo de mensualidades	Reintegro en mensualidades
7	45
8	50
9	55
10	60
11	65
12	70
13	75
14	75
15	75

Artículo 44. Anticipos de sueldo para el personal interino.

El personal interino con contrato igual o superior a 6 meses tendrá derecho al anticipo de sueldo urgente de una mensualidad. Si su contratación excede de un año, el personal temporal citado tendrá derecho a un anticipo de sueldo de hasta tres mensualidades.

No obstante lo anterior, Uliazpi podrá suspender la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo en los supuestos de convocatoria de oferta de empleo público o concurso de provisión de puestos a partir de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y hasta la resolución de dichas convocatorias.

Artículo 45. Ayuda para escuelas infantiles.

1. Uliazpi ayudará económicamente, mediante el abono de hasta un máximo de 67,91 euros mensuales por cada hijo/a al personal que lleve a sus hijos/as menores de 3 años a cualquier centro que se dedique a su educación infantil o cuidado integral, previa presentación de los correspondientes justificantes. No procederá el abono de esta ayuda cuando existan servicios de escolarización pública a los que pueda acogerse.

2. En todo caso, el personal deberá estar en situación de servicio activo en los meses por los que se solicita el abono de la ayuda por escuela infantil.

3. La ayuda se abonará única y exclusivamente por el concepto de «cuidado integral» del/a menor. Y no por otros conceptos como material escolar, transporte, salidas, reserva de plaza, entre otros.

4. Presentada la solicitud según modelo publicado en Elkarlana y previa resolución por la que se resuelva su abono, en la nómina mensual se abonarán los importes correspondientes a las ayudas por escuelas infantiles cuyos recibos hayan sido recibidos en el área de recursos humanos, y previamente presentados en el área de administración, hasta el día 18 del mes en curso. Los recibos recibidos a partir del día 18 del mes se abonarán en la nómina del mes siguiente.

5. Se abonará la ayuda por escuela infantil por el mes al que corresponda el recibo de la escuela infantil presentado, siempre que se cumplan la totalidad de los requisitos para su abono por tiempo igual o superior a 15 días en dicho mes (Estar en activo 15 días como mínimo o que la menor o la/el menor cumpla los 3 años después del día 15 del mes).

En ningún caso se abonarán las ayudas correspondientes a meses anteriores a la fecha de la solicitud.

6. Para el ejercicio del derecho se requiere:

a) Presentar la solicitud de abono en el registro de entrada según modelo de Elkarlana. Se presentará una solicitud por cada hijo/a que genera el derecho.

b) Presentar copia del Libro de Familia para identificar el parentesco, la fecha del nacimiento del/a menor y el período máximo de abono de esta ayuda (sólo si no consta en su expediente personal).

c) Presentar mensualmente los recibos de la escuela infantil por correo electrónico o por correo normal en el área de administración. El recibo deberá contener los siguientes datos:

- Seme-alabaren izen-abizenak.
- Hilabetea.
- Haur-eskolaren zenbatekoa, guztizko kopurutik banakaturia.

d) Haur-eskola ordaintzeko laguntza noiz eskatzen den, hilabete horretan edo horietan zerbitzu aktiboan egotea eta artikuluko honetako 5. apartatuan aipatzen diren gutxienekoaldiak betetzea.

46. artikulua. Ikasteko laguntzak.

1. Titulu ofizialak lortu nahi dituzten langileek eskubidea dute ikasgai bakoitzeko matrikularen % 50 ordaintzeko laguntza jasotzeko, baldin eta ziurtatzen badute ikasketak lagungarriak direla beren lanpostua garatzeko, lanpostuaren eginkizunei lotuta daudelako. Era berean, laguntza hori jasotzeko eskubidea izango dute klasifikazio taldean edo kategoría profesionalean ego egitea sustatzen duten ikasketak egiten dituztenek.

Ondorio horietarako, Zuzenbideko, Zientzia Politiketako, Enpresen Administrazioeko edo Zientzia Ekonomikoetako graduari lehentasuna emango zaie, betiere bulegoko lanpostuak betetzeko lagungarriak badira.

2. Edonola ere, ikasgai baten gastuak ez dira inoiz bigarren aldiz ordainduko. Hala, baliozkotzen diren ikasgaiak soilik ordainduko dira Uliazpi aurrez ordaindu ez dituenek.

3. Ikasturte bateko ikasgai baten matrikula, Uliazpiren laguntzaz ordainduta, egiten bada, eta ikasgai hori gaintitzen baldin bada, langileak eskubidea izango du matrikularen kostuaren % 50 jasotzeko.

4. Artikulu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, Euskal Herriko Unibertsitatearen tasa publikoei jarraituz ordainduko dira ikasgaien kostuak, interesdunak zenbat ordaindu duen alde batera utzita.

5. Lanpostuen zerrendaren arabera lanpostu batzuk egiteko atzerriko hizkuntzak jakin behar badira, eta langileek hizkuntza horiek ikasteko edo hobetzeko ikastaroak egiten badituzte, gehienez ere 34,86 euroko laguntza jaso dezakete hilean, aurrez eskatuta eta gastu hori ziurtatuta.

47. artikulua. Erretirorako neurriak.

Uliazpin erretiratzeko neurriak Gipuzkoako Foru Aldundiko langileek dituzten berberak izango dira, eta, zehazki, Uliazpiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoan zehazten, deskribatzen eta justifikatzen direnak dira, beren helburu eta guzti. Segidan azalduko ditugu:

I. Erretiro aurreratua.

Uliazpiko langileei erretiro aurreratua eman ahal izango da, honela:

a) Baldintzak:

1. Akordio hau indarrean den bitartean Uliazpin lan egiten duten langileek erretiro aurreratua eskatu ahal izango dute, baldin eta jarraian ezartzen diren baldintzak betetzen badituzte:

1.1. Langile eskatzaileek beren gizarte-aurreikuspeneko araubidean (Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorra –GSAO–) ezartzen diren baldintzak bete beharko dituzte erretiro aurreratuaren pentsioa jasotzeko.

1.2. Neurri honetan aurreikusitako eskubideak lortzeko, ezinbestekoa da, gainera, Uliazpin 10 urteko gutxieneko antzintasuna edukitzea. Urte horietako gutxienez 5 urte erretiro aurreratuaren eskaria aurkeztu aurre-aurrekoak izan behar dute, eta urte horietan zerbitzu eraginkorrak ematen egon behar izan da.

- Nombre y apellidos del/a hijo/a.
- Mensualidad a la que corresponde.
- Importe por escuela infantil desglosado del importe total.

d) Estar en situación de servicio activo en los meses por los que se solicita el abono de la ayuda por escuela infantil cumpliendo los periodos mínimos citados en el apartado 5 de este artículo.

Artículo 46. Ayuda para estudios.

1. El personal que curse estudios para la obtención de títulos académicos oficiales tendrá derecho al abono del 50 % de la matrícula de cada asignatura, cuando se acredite que los estudios cursados redundan directamente en beneficio del puesto que se desempeña, por estar relacionados con las funciones del mismo. Asimismo, tendrán derecho a dicho abono quienes cursen estudios tendentes a posibilitar su promoción por cambio de grupo de clasificación o categoría profesional.

A estos efectos, se entenderá que los grados en Derecho, Ciencias Políticas o Administración de Empresas y Económicas redundan siempre en beneficio del desempeño de puestos de oficina.

2. En ningún caso procederá el abono por segunda vez de los gastos de matrícula de una misma asignatura. Así, las asignaturas convalidadas se abonarán en el caso de que no se hayan abonado previamente por Uliazpi.

3. Si se acredita el aprobado de la asignatura matriculada y subvencionada por Uliazpi en el año académico, el personal tendrá derecho a que se le reintegre el 50 % restante del coste de la matrícula.

4. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se abonarán los costes de las asignaturas según las tasas públicas de la Universidad del País Vasco, independientemente del importe abonado por la persona interesada.

5. El personal que desempeñe puestos de trabajo que según la Relación de Puestos de Trabajo requieran conocimientos de lenguas extranjeras y que curse estudios para su aprendizaje o perfeccionamiento, tendrá derecho a una ayuda de hasta 34,86 euros mensuales, previa solicitud y justificación por su parte.

Artículo 47. Medidas para la jubilación.

Las medidas para la jubilación en Uliazpi serán las mismas que las que tenga el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, y, concretamente, son las que, junto con sus objetivos, se detallan, describen y justifican en el Plan Estratégico de Recursos Humanos de Uliazpi, las cuales se describen a continuación.

I. Jubilación anticipada.

Podrá concederse la jubilación anticipada al personal de Uliazpi en los siguientes términos:

a) Requisitos:

1. El personal de Uliazpi prestando servicios en el mismo durante la vigencia del presente acuerdo podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos que se establecen a continuación:

1.1. El personal solicitante deberá reunir los requisitos establecidos en su régimen de previsión social (Régimen General de la Seguridad Social –RGSS–) para recibir la pensión de jubilación anticipada.

1.2. Para el acceso a los derechos previstos en la presente medida, es requisito tener, además, una antigüedad mínima de 10 años en Uliazpi, de los cuales, al menos los 5 años inmediatamente anteriores al de la presentación de la solicitud de jubilación anticipada han de ser de prestación de servicios efectivos en el mismo.

Hala ere, ez da erretiro aurreratuaren eskaria aurkeztu aurre-aurreko 5 urteetan Uliazpin zerbitzu eraginkorrak ematen egon izana nahitaez bete beharko, baldin eta eszedentzia-egoe- ra aitortu bazaio senideak zaintzeko eta azken bi urteetan gu- txienez 6 hilabetez egon bada bertan zerbitzu eraginkorrak ematen.

2. Dagokion erretiro aurreratuaren ordainsaria kobratzeko eskubidea eraginkorra izan dadin, honako aurretzio baldintza hauek bete beharko dira:

2.1. Erretiro aurreratuaren neurria aplikatzeko eskaria idat- ziz aurkeztu beharko da erretiro aurreraturako aurreikusitako adina betetzen den data baino gutxienez hiru hilabete lehenago. Eskari hori, edonola ere, funtzio publikoaren gaineko eskumena duen sailak onartu beharko du.

2.2. Erretiro aurreratuaren neurria aplikatzeko eta dago- kion ordainsaria ordaintzeko eskariarekin batera, erretiro aurre- ratua onartzen denetik legez erretiratzen den datara arte bere kontura edo beste baten kontura beste edozein jarduera ordain- du egiteari uko egiteko idatzizko agiria aurkeztu beharko da.

b) Eskubideak:

1. Aipatu baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro aurreratuaren neurria aplikatu ahalko dute. Ondorioz, gehienez ere 40.000 euro gordineko zenbatekoa daukan ordainsaria jaso ahalko dute. Zenbateko zehatza, edonola ere, gertaera hori era- giten duen unean eskatzaileari erretiroaren legezko adina bete- zeko falta zaizkion hiru hilabete bakoitzeko kalkulatu- ko da, hona- ko baremo honetan ezarritakoaren arabera:

No obstante lo anterior, se exceptiona del requisito de pres- tación de servicios efectivos en Uliazpi en los 5 años inmediata- mente anteriores al de la presentación de la solicitud de jubila- ción anticipada el supuesto de haber sido declarado/a en la si- tuación de excedencia por cuidado de familiares, siempre que, en los dos últimos años, al menos haya 6 meses de prestación de servicios efectivos en el mismo.

2. Para la efectividad del derecho al cobro de la prima de jubilación anticipada correspondiente deberán cumplirse los si- guientes requisitos previos:

2.1. La solicitud de acogerse a la medida de la jubilación anticipada se deberá presentar por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para su jubilación anticipada, solicitud que deberá ser aceptada por el departamento competente en materia de fun- ción pública.

2.2. Junto a la solicitud de acogerse a la medida de jubila- ción anticipada y de abono de la prima correspondiente, se ad- juntará documento de renuncia escrita a desempeñar cualquier otra actividad remunerada por cuenta propia o ajena a partir de la aceptación de la jubilación anticipada y hasta la fecha legal de jubilación.

b) Derechos:

1. El personal que reúna los requisitos citados podrá acogerse a la medida de la jubilación anticipada, lo que le permitirá percibir una prima por importe máximo de 40.000 euros brutos, cuya cuantía se calculará por cada trimestre que, en el momen- to del hecho causante, le falte al personal solicitante para cum- plir su edad legal de jubilación, según lo dispuesto en el siguien- te baremo:

<i>Erretiro adin legalera iristeko falta zaizkion hiruhilekoak N.º de trimestres que restan hasta la edad legal de jubilación</i>	<i>Erretiro-sari gisa ordaindu beharreko hileko kopurua N.º de mensualidades a abonar como prima de jubilación</i>	<i>Gehienez ordainduko den zenbateko gordina (€) Importe bruto máximo a abonar (€)</i>
1	2,00	7.273
2	4,00	14.545
3	6,00	21.818
4	8,00	29.090
5	8,75	31.818
6	9,50	34.545
7	10,25	37.273
8	11,00	40.000

2. 1967ko urtarrilaren 1a baino lehen mutualista izaera zuten langileei (pentsiorako eskubidea sortzen jarrai dezaket 60 urterekin) hurrengo taulan ezarritakoa aplikatuko zaie. Hala, gehienez ere 40.000 euro gordineko zenbatekoa daukan ordainsaria jaso ahalko dute 63 urte dituztenean. Zenbateko hori gehieneko zenbatekoaren eta baremo honen arabera jaso be- harreko hileroko kopuruaren proportzioan kalkulatu- ko da:

<i>Adina</i>	<i>Erretiro-sari gisa ordaindu beharreko hileko kopurua</i>
60	24
61	19
62	14
63	11
64	8

3. Neurri honetan aipatutako erretiroaren ordainsaria kal- kulatzeko, «hilerokotzat» joko da urtebetean etenik gabe okupa- tutako azken lanpostuari dagokion urteko ordainsari osoa zati hamabi.

2. Al personal que tuviera la condición de mutualista antes del 1 de enero de 1967, el cual puede seguir causando derecho a la pensión a los 60 años, se le aplicará lo dispuesto en la si- guiente tabla, lo que le permitirá percibir una prima por importe máximo de 40.000 euros brutos a los 63 años, prima cuya cuan- tía se calculará proporcionalmente al número de mensualidades a percibir según dicho importe máximo y el siguiente baremo:

<i>Edad</i>	<i>N.º de mensualidades a abo- nar como prima de jubilación</i>
60	24
61	19
62	14
63	11
64	8

3. Para el cálculo de la prima de jubilación citada en la presente medida, por «mensualidad» ha de entenderse la retri- bución íntegra anual correspondiente al último puesto ocupado ininterrumpidamente durante un año dividida por doce.

4. Hilerokoen kopurua zehazteko, epe barruan eskaria aurkezteko baldintza betetzen ez duen langileari bere legezko erretiro-adinera iritsi arte hiruhileko bat gutxiago falta zaiola hartuko da.

5. Edonola ere, erretiro aurreratua aitortzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak.

6. Erretiro aurreratuaren ziozko ordainsariaren gehieneko zenbatekoa 40.000 euro gordinekoa izango da.

II. Uliazpiko langile publiko izateari uko egitea, sarituta.

Uliazpiko langile publiko izateari uko egiteko aukera saritua eman ahalko da, honako baldintza hauen arabera:

a) Baldintzak:

1. Uliazpin lan egiten duten langileek jarraian ezartzen diren baldintzak betetzen badituzte, Uliazpiko langile publiko izateari uko egiteko aukera saritua baliatu ahalko dute:

1.1. Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean kotizatzen duten eta araudian aurretiaz erretiratzeko aukera ez duten langileek izan behar dute.

1.2. Neurri honetan aurreikusitako eskubideak lortzeko, ezinbestekoa da, gainera, beren legezko erretiro-adina baino gutxienez bi urte gutxiagoko adina beteta edukitzea eta Uliazpin 10 urteko gutxieneko antzinasuna edukitzea. Urte horietako gutxienez 5, uko egitearen eskaria aurkeztu aurre-aurrekoek, bertan zerbitzu eraginkorrak ematen egon behar izan da.

Hala ere, ez da erretiro aurreratuaren eskaria aurkeztu aurre-aurreko 5 urteetan Uliazpin zerbitzu eraginkorrak ematen egon izana nahitaez bete beharko, baldin eta eszedentzia-egoe- ra aitortu bazaio senideak zaintzeko eta azken bi urteetan gutxienez 6 hilabetez egon bada bertan zerbitzu eraginkorrak ematen.

2. Dagokion kalte-ordaina kobratzeko eskubidea eraginkorra izan dadin eta Uliazpik Gizarte Segurantzarekiko hitzarmenaren kostua ordain dezan, aurretiazko baldintza hauek bete beharko dira:

2.1. Uko egite sarituaren neurria aplikatzeko eskaria idatziz aurkeztu beharko da egoera hori eragin duen gertaeraren data baino gutxienez hiru hilabete lehenago. Eskari hori, edonola ere, Giza Baliabideen Arloak onartu beharko du.

2.2. Uliazpiko langile publiko izateari uko egiteko neurria aplikatzeko eskariarekin eta dagokion kalte-ordaina ordaintzeko eskariarekin batera, honako dokumentu hauek aurkeztu beharko dira:

1. Uliazpiko langile publiko izateari berariaz uko egiteko agiria, dagokion datatik aurrera.

2. Interesdunaren legezko erretiro-adina eta erretiroa aurreratua eskuratu ahal izateko data egiaztatzen dituen dokumentazioa.

3. Uko egite saritua onartzen denetik aurrera bere edo besteren kontura beste edozein jarduera ordaindu egiteari uzteko idatzia.

b) Eskubideak:

– Kalte-ordaina:

1. Aipatu baldintzak betetzen dituzten langileek uko egite sarituaren neurria aplikatu ahalko dute. Ondorioz, gehienez ere 40.000 euro gordineko zenbatekoa daukan kalte-ordaina jaso ahalko dute. Zenbateko zehatza, edonola ere, gertaera hori eragiten duen unean eskatzaileak erretiroaren legezko adina betetzeko falta zaizkion hiruhileko edo hiruhileko-zati bakoitzeko kalkulatu da, honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

4. A efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla con el requisito de presentación de la solicitud en plazo, le falta un trimestre menos hasta su edad legal de jubilación.

5. En todo caso, los derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de declaración de la jubilación anticipada.

6. El importe máximo de la prima por jubilación anticipada será de 40.000 euros brutos.

II. Renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a de Uliazpi.

Podrá concederse la renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a de Uliazpi en los siguientes términos:

a) Requisitos:

1. El personal de Uliazpi prestando servicios en el mismo que cumpla los requisitos que se establecen a continuación, podrá solicitar la renuncia incentivada a su condición de empleado/a público/a de Uliazpi:

1.1. Debe ser personal cotizante al Régimen General de la Seguridad Social cuya normativa no le permita jubilarse anticipadamente.

1.2. Para el acceso a los derechos previstos en la presente medida, es requisito, además, tener cumplida una edad inferior, como máximo, de dos años a su edad legal de jubilación y una antigüedad mínima de 10 años en Uliazpi, de los cuales, al menos los 5 años inmediatamente anteriores al de la presentación de la solicitud de renuncia han de ser de prestación de servicios efectivos en el mismo.

No obstante lo anterior, se excepciona del requisito de prestación de servicios efectivos en Uliazpi en los 5 años inmediatamente anteriores al de la presentación de la solicitud de jubilación anticipada el supuesto de haber sido declarado/a en la situación de excedencia por cuidado de familiares, siempre que, en los dos últimos años, al menos haya 6 meses de prestación de servicios efectivos en el mismo.

2. Para la efectividad del derecho al cobro de la indemnización correspondiente y el abono por Uliazpi del coste del convenio con la Seguridad Social deberán cumplirse los siguientes requisitos previos:

2.1. La solicitud para acogerse a la medida de la renuncia incentivada se deberá presentar por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha del hecho causante, solicitud que deberá ser aceptada por el Área de Gestión de Personas.

2.2. Junto con la solicitud de acogerse a la medida de renuncia a la condición de empleado/a público/a de Uliazpi y solicitud de abono de la indemnización correspondiente se deberá acompañar la siguiente documentación:

1. Documento por el que se renuncie expresamente a la condición de empleado/a público/a de Uliazpi a partir de la fecha correspondiente.

2. Documentación por la que se acredite la edad legal de jubilación de la persona interesada, así como la fecha desde la que puede acogerse a la jubilación anticipada.

3. Renuncia escrita a desempeñar cualquier otra actividad remunerada por cuenta propia o ajena a partir de la aceptación de la renuncia incentivada.

b) Derechos:

– Indemnización:

1. El personal que reúna los requisitos citados podrá acogerse a la medida de la renuncia incentivada, lo que le permitirá percibir una indemnización por importe máximo de 40.000 euros brutos, cuya cuantía se calculará por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al personal solicitante para cumplir su edad legal de jubilación según lo dispuesto en la siguiente tabla:

Erretiro adin legalera iristeko falta zaizkion hiru hilekoak N.º de trimestres que restan hasta la edad legal de jubilación	Kalte-ordain gisa ordaindu beharreko hileko kopurua N.º de mensualidades a abonar como indemnización	Gehienez ordainduko den zenbateko gordina (€) Importe bruto máximo a abonar (€)
1	2,00	7.273
2	4,00	14.545
3	6,00	21.818
4	8,00	29.090
5	8,75	31.818
6	9,50	34.545
7	10,25	37.273
8	11,00	40.000

2. Neurri honetan aipatutako erretiroaren kalte-ordaina kalkulatzeko, «hilerokotzat» joko da urtebetean etenik gabe okupatutako azken lanpostuari dagokion urteko ordainsari osoa zati hamabi.

3. Hilerokoaren kopurua zehazteko, epe barruan eskaria aurkezteko baldintza betetzen ez duen langileari bere legezko erretiro-adinera iritsi arte hiruhileko bat gutxiago falta zaiola ulertuko da.

4. Edonola ere, Uliazpik ukapena onartzen duen egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak.

5. Kalte-ordainaren zenbatekoa gehienez 40.000 euro gordinetara izango da uko egite sarituko.

– Gizarte Segurantzarekiko Hitzarmena:

Aipatu baldintzak betez uko egite sarituaren neurria aplikatzen duten langileek eskubidea izango dute, gainera, Gizarte Segurantzarekiko Hitzarmenaren kostua ordaintzeko, pentsioari eusten zaiola bermatuta, baldin eta beren edo besteren kontura beste edozein jarduera ordaindu egiteari uko egiten badiote.

Hitzarmen hori ordaindu egingo zaio, hariak eta uko egite saritua aplikatzea erabaki duen pertsonak erretiro aurreratua eskuratu dezakeenera arte, eta, gehienez ere, bi urtez.

Planeko 2.4. eta 2.5. neurrietan komunak diren baldintzak:

1. Erretiro aurreratuaren ordainsaria eta Uliazpiko langile publiko izateari uko egiteagatik kalte-ordaina jasotzeko ezinbestekoa da bere edo besteren kontura beste edozein jarduera ordaindu egiteari uko egitea.

Ondore horietarako, langileari eskatu ahal izango zaio bere lan-egoerari buruzko agiriak aurkez ditzala, Gizarte Segurantzak edo/eta Ogasunak emanda. Eskatutako informazioa aurkezteko betebeharrak urratzen bada, erretiro aurreratuaren ordainsaria edo Uliazpiko langile publiko izateari uko egiteagatik kalte-ordaina jasotzen duen pertsonak Uliazpiko ordaindu beharko dio ordainsariaren edo kalte-ordainaren zenbateko osoa, bai eta Gizarte Segurantzarekin sinatutako eta Uliazpik ordaindutako hitzarmenaren kostua ere.

2. Erretiro aurreratuaren ziozko ordainsaria eta langile publiko izateari uko egitearen ziozko kalte-ordaina jasotzea ez dira elkarren artean bateragarriak, ez eta Gizarte Segurantzak edo dagokion mutualitateak edozein ezintasun-modalitate aitortzearekin ere, baldin eta haren ondorioz zehazten bada Uliazpiko langilearen behin betiko baja, erretiro aurreratua edo uko egite saritua baino lehen. Horren ondorioz, onuradunak erretiro aurreratuaren zioz jasotako ordainsariaren edo enplegatutako publiko izateari uko egitearen zioz jasotako kalte-ordainaren zenbateko osoa ordaindu beharko dio Uliazpiko.

2. Para el cálculo de la indemnización citada en la presente medida, por «mensualidad» ha de entenderse la retribución íntegra anual correspondiente al último puesto ocupado ininterrumpidamente durante un año dividida por doce.

3. A efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla con el requisito de presentación de la solicitud en plazo le falta un trimestre menos hasta su edad legal de jubilación.

4. En todo caso, los derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de aceptación de la renuncia por Uliazpi.

5. El importe máximo de la indemnización por renuncia incentivada será de 40.000 euros brutos.

– Convenio con la Seguridad Social:

El personal que reuniendo los requisitos citados se acoga a la medida de renuncia incentivada tendrá derecho, además, al abono del costo del convenio con la Seguridad Social que le garantice el mantenimiento de la pensión, siempre que renuncie a desempeñar cualquier otra actividad remunerada, por cuenta propia o ajena.

Este convenio se abonará hasta que la persona que se ha acogido a la renuncia incentivada pueda acceder a la jubilación anticipada y como máximo, por un periodo de dos años.

Condiciones comunes a las medidas 2.4 y 2.5 del Plan:

1. Constituye condición indispensable para percibir la prima de jubilación anticipada y la indemnización por renuncia a la condición de empleado/a público/a de Uliazpi, renunciar a desempeñar cualquier otra actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

A estos efectos, se podrá solicitar al/la empleado/a que aporte documentos respecto a su situación laboral expedidos por la Seguridad Social y/o Hacienda. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la información solicitada, la persona beneficiaria de la prima de jubilación anticipada o de la indemnización por renuncia a la condición de empleado/a público/a de Uliazpi habrá de reintegrar a Uliazpi el importe íntegro de la prima o indemnización, así como del convenio suscrito con la Seguridad Social y abonado por Uliazpi.

2. La percepción de la prima por jubilación anticipada y la indemnización por renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a son incompatibles entre sí y también con el reconocimiento por la Seguridad Social o mutualidad correspondiente de cualquier modalidad de incapacidad, cuando de la misma se determine la baja definitiva del empleado/a de Uliazpi en fecha anterior a la de la jubilación anticipada o renuncia incentivada. Esta circunstancia comportará la obligación de la persona beneficiaria de reintegrar a Uliazpi el importe íntegro de la prima de jubilación anticipada percibida o de la indemnización correspondiente a la renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a recibida.

Era berean, bi neurriok ez dira bateragarriak beste edozein erretiro-modalitatearekin, izan erretiro partziala, izan erretiro-adina murrizteko koefizienteak aplikatuta eskuratutakoak, baldin eta oinarri arautzailearen portzentajea murriztu gabe gertatzen badira, beren legezko erretiro-adinera iritsi barik.

III. Beste erretiro-neurri batzuk.

Aplikagarri den araudian arautzen diren erretiro partzialaren edo aurreratuaren neurri guztiak aplikatuko zaizkie langileei.

IV. Zerbitzu aktiboaren luzapena.

Uliazpiko langileek dagokien ohiko erretiro-adina betez beren modalitatean erretiro-pentsioa eskuratzeko indarreko araudian eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte, zerbitzu aktiboan ematen duten denbora ez luzatzeko irizpidea ezarri dadila adostu da.

Uliazpik irizpide honen aplikazioa egokitu ahalko du, salbuespeneko egoerak badaude, langileen ordezkariekin adostu ondoren.

V. Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Txanda-kontratua aplikatuko zaio, baita horren ziozko erretiro partziala ere, unean-unean indarrean den legedian eskatzen diren baldintzak betetzen dituen pertsonari.

48. artikulua. Elkarkidetza.

Elkarkidetzako Batzar Nagusiak urtero onartzen dituen kotizazio-oinarriak eta kuotak aplikatuko ditu Uliazpik.

49. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria.

Uliazpiko langileei kategoriaren eta lanaldiaren arabera ordainsarien % 100eko osagarria ezartzen zaie aldi baterako ezintasun-aldiaren lehen egunetik, baldin eta erakundearen absentismo globaleko indizea % 7tik gorakoa ez bada, Aldundiak hori gauzatzeko erabiltzen dituen irizpide berak aplikatuta.

Gizarte Segurantzaren prestazioaren bitartez langileek ziurtatzen badute kontratuaren arabera jaso behar dituzten ordainsari guztiak jasotzea, ez da osagarririk ordainduko. Horren ondorioz, lanaldi partzialeko langileak aldi bateko ezintasunarengatik, amatasunarengatik, haurdunaldiko arriskuarengatik edo kontratua etetea eta Gizarte Segurantzaren prestazioa kobratzeari uztea ekarri duen beste arrazoi batengatik bajaran egon badira, aparteko ordainsari gisa jasoko dute altan eman duten aldiaren arabera zati proportzionala.

Ordainsari osagarri hori aldi baterako ezintasuna eragin duen kontingentzia zein den alde batera utzita.

50. artikulua. Ordainketa zuzeneko langileen osagarria.

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren osasun-zerbitzuek aldi baterako ezintasuna luzatzea erabakitzen baldin badute, eta, hortaz, interesduna ordainketa zuzeneko egoerara aldatzen bada, interesdunak ordainsarien % 100eko osagarria jasotzeko eskubidea izango du, egoera horretan jarraitzen duen bitartean.

VI. HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

51. artikulua. Euskara.

1. Euskal Administrazio Publikoen alorrean eskumena duen erakundeak ezartzen dituen helburu linguistikoak beteko dituela hitz ematen du Uliazpik.

2. Erakunde hau Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak sinatutako hitzarmenaren itzalpean dago. Beraz, hizkuntz normalizaziorako politikari dagoz-

Asimismo, ambas medidas son incompatibles con cualesquiera otras modalidades de jubilación, ya sean la jubilación parcial, o las obtenidas con aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación, cuando se produzcan sin reducciones del porcentaje de la base reguladora sin llegar a su edad legal de jubilación.

III. Otras medidas de jubilación.

Se aplicarán al personal todas las medidas de jubilación parcial o anticipada que se regulen por la normativa que le sea de aplicación.

IV. Prolongación del servicio activo.

Se acuerda adoptar el criterio de no prolongar la permanencia en el servicio activo por parte de las y los empleados de Uliazpi que, habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación correspondiente, reúnan los requisitos exigidos por la normativa vigente para acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Uliazpi podrá modular la aplicación de este criterio cuando concurren circunstancias excepcionales, previo acuerdo con la representación del personal.

V. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se aplicará el contrato de relevo y la consiguiente jubilación parcial al personal que cumpla los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 48. Elkarkidetza.

Uliazpi aplicará las bases de cotización y las cuotas correspondientes aprobadas anualmente por la Junta General de Elkarkidetza.

Artículo 49. Complemento por incapacidad temporal.

Se establece un complemento hasta el 100 % de las retribuciones, que por categoría y jornada correspondan, desde el primer día de baja por incapacidad temporal para el personal de Uliazpi, vinculado a que el índice de absentismo global de la institución no supere el 7 %, con los mismos criterios que se apliquen en la Diputación para su ejecución.

Si con tal prestación –la de la Seguridad Social– el personal tiene asegurado el cobro de la totalidad de las retribuciones que por su contrato le corresponda no habrá lugar a complementación alguna. En consecuencia, el personal a tiempo parcial percibirá como paga extra, en el caso de haber estado de baja por IT, o maternidad, o riesgo durante el embarazo o cualquier otro motivo que suponga la suspensión de su contrato de trabajo y la percepción de una prestación de la Seguridad Social, la parte proporcional correspondiente al período que haya estado de alta.

Dicho complemento retributivo se abonará cualquiera que sea la contingencia de la que se derive la incapacidad temporal.

Artículo 50. Complemento para el personal en situación de pago directo.

En el supuesto de que los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social acordaran prorrogar la situación de incapacidad temporal y, por tanto, la persona interesada pase a la situación de pago directo, la misma tendrá derecho a un complemento hasta el 100 % de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación.

VI. DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artículo 51. Euskera.

1. Uliazpi se compromete al cumplimiento de los objetivos lingüísticos que se establezcan por parte del órgano competente en lo que respecta a las Administraciones Públicas Vascas.

2. Al estar este Organismo incluido en el ámbito del Reglamento suscrito entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Instituto Vasco de Administración Pública, todo lo relacionado con la

kion gai guztietan (ikastaroak, matrikulak, eskolak, asistentzia, aprobetxamendua, euskaltegiak, gaitasun probak...) hitzarmen horretako arauak beteko dira.

Era berean, euskarazko klaseetara joateko baldintzak finkatzen dituzten eta une bakoitzean langileen esku egongo diren indarreko Arauek ezartzen dutena beteko da. Informazio hori «Euskara ikasteko ikastaroetara joateko arauak» izeneko dokumentuan (V. eranskinean) bildu da.

3. Uliazpiren Hizkuntzaren Kudeaketarako Planak bere egingo ditu helburu horiek, eta bere edukiaren barruan jasoko ditu aipatutako Arau horiek.

VII. LANPOSTU HUTSAK ESTALTZEA, BARNE-IGOERA ETA LANGILEAK HAUTATZEA

52. artikulua. Araudi aplikagarria.

Lanpostuen Zerrendan (LZ) ageri den plantilla organikoan egon litezkeen hutsuneak betetzeko, dela mugikortasun bidez, dela barne-igoera bidez edo dela langileen aukeraketa bidez, une bakoitzean indarrean aurkitzen den «Hutsuneak betetzeko araua» aplikatuko da, baita aplikagarri izan daitezkeen gainerako lege-araudiak ere. Araudi hori langileen eskura egongo da, eta erantsitako VII. eranskinean dago.

VIII. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA

53. artikulua. Lan-arriskuen prebentzioaren arloko jarduketako prozedurak eta -protokoloak.

1. Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan Uliazpik egiten dituen jarduketek jarraituko diote Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan eta aplikatu beharreko gainerako araudian xedatutakoari.

2. Era berean, Uliazpik ezarri dituen honako jardun-prozedura eta protokolo hauetan ezarritakoari ere jarraituko diote, baita laneko arriskuen prebentzioari buruz onartzen den beste protokolo edo prozedura bati edo horiek ordezkatzen dituen beste araudi bati ere.

a) Laneko arriskuen prebentzioa Uliazpin kudeatzeko prozeduren eskuliburua eta laneko arriskuen prebentziorako eskuliburua.

b) Sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prebentzio-neurriak eta jarduera-prozedurak. Protokoloa: «Laneko sexu-jazarpenarekin edo sexuagatiko jazarpenarekin loturik hartuko diren prebentzio-neurriak eta jarduteko jokabidea» (Hitzarmen honen VIII. eranskina).

c) Moralean oinarritutako jazarpenari buruzko prebentzio-neurriak eta jarduera-prozedurak. Protokoloa: «Moralean oinarritutako jazarpenarekin loturik hartuko diren prebentzio-neurriak eta jarduteko jokabidea» (Hitzarmen honen IX. eranskina).

d) Protokoloa: «Haurdunaldian eta edoskitzaro naturalean arriskua dagoenean jarduteko protokoloa».

e) Genero-indarkeriaren aurka babesteko neurriak.

IX. LANGILE LAN-KONTRATUDUNEN ORDEZKARIAK ETA SINDIKATU-ORDEZKARITZA: SINDIKATUEN LANA

54. artikulua. Langile lan-kontratudunak ordezkatzeko organoak.

1. Berrogeita hamar langile baino gutxiago eta hamar baino gehiago dituzten lantokietan langileen ordezkariei dagoen langileen ordezkariek ordezkatzea. Era berean, langileen ordezkariek bat egon daiteke sei eta hamar langile bitarteko lantokietan, gehiengoz hala erabakitzen badute.

política de normalización lingüística se registrará por dicho Reglamento (cursos, matrículas, clases, asistencia, aprovechamiento, euskaltegi, pruebas de acreditación,...).

Asimismo, se estará a lo que dispongan las Normas reguladoras de las condiciones de asistencia a clases de euskera que se encuentren vigentes en cada momento y que se encontrarán a disposición del personal en el documento denominado «Normas de asistencia a cursos de euskera» (anexo V).

3. El Plan de Gestión Lingüística de Uliazpi recogerá tales objetivos, así como integrará las citadas Normas en su contenido.

VII. DE LA COBERTURA DE VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 52. Normativa aplicable.

Será de aplicación para la cobertura de las vacantes que existan en la plantilla orgánica que refleja la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), bien mediante movilidad, promoción interna o selección de personal, la «Norma sobre cobertura de vacantes» que se encuentre vigente en cada momento, así como la normativa legal que resulte de aplicación. Normativa que se encontrará a disposición del personal y que se acompaña como anexo VII.

VIII. DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 53. Procedimientos y protocolos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.

1. La actuación de Uliazpi en materia de prevención de riesgos laborales se guiará por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención y demás normativa que resulte de aplicación.

2. Asimismo, la actuación de Uliazpi se guiará por lo dispuesto en los siguientes procedimientos y protocolos de actuación aprobados por Uliazpi y cualquier otro que se apruebe en materia de prevención de riesgos laborales o normativa que los sustituya:

a) Manual de Procedimientos y Manual de Prevención de Riesgos Laborales para la gestión de la prevención de riesgos laborales en Uliazpi.

b) Medidas de prevención y procedimiento de actuación con relación al acoso sexual o por razón de sexo. Protocolo: «Medidas de prevención y procedimiento de actuación con relación al acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo» (anexo VIII de este Convenio).

c) Medidas de prevención y procedimiento de actuación con relación al acoso moral en el trabajo. Protocolo: «Medidas de prevención y procedimiento de actuación con relación al acoso moral en el trabajo» (anexo IX de este Convenio).

d) Protocolo: «Protocolo de actuación en caso de riesgo durante el embarazo y lactancia natural».

e) Medidas de Protección frente a la violencia de género.

IX. DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL LABORAL Y DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 54. Órganos de representación del personal laboral.

1. La representación del personal laboral en centros que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores y trabajadoras corresponde a los delegados y las delegadas de personal. Igualmente podrá haber una delegada o delegado de personal en aquellos centros que cuenten entre seis y diez trabajadores/as, si así lo decidieran por mayoría.

2. Langileen interesak defendatzeko, Enpresa Batzordea langile guztien kide anitzeko ordezkaritza-organoa da, eta berrogeita hamar langile edo gehiagoko lantoki bakoitzean eratuko da.

3. Enpresa-batzordeko kide-kopurua mailaketa honen arabera zehaztu behar da:

a) Berrogeita hamar langiletik ehunera bitarteko enpresetan, bost kide.

b) Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, bederatzikide.

c) Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hamahiru kide.

d) Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hamazazpi kide.

e) Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik milara bitartekoetan, hogeita bat kide.

f) Milatik aurrera, bi kide mila bakoitzeko edo zati bakoitzeko, gehienez hirurogeita hamabost kide izan arte.

55. artikulua. Informaziorako eta kontsultarako eskubidea eta Enpresako Batzordearen eskumenak.

1. Enpresa-batzordeak hiru hilean behin informazioa jasotzeko eskubidea izango du Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 64.2 artikuluan aipatzen diren gaietarako, eta, era berean, eskubidea izango du, gutxienez urtean behin, informazioa jasotzeko, erakundearen emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunerako eskubidea aplikatzeari buruz. Horretan askotariko lanbide-mailetak emakumeen eta gizonen proportzioari buruzko datuak sartuko dira, bai eta, hala badagokio, foru-erakundearen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko hartutako neurriak eta berdintasun-planaren aplikazioari buruz ere.

Era berean, kasu bakoitzean dagokion aldirikotasunarekin, datu ekonomikoak, lan-kontratuaren ereduak eta lan-harremana amaitzeari buruzko agiriak ezagutzeko eskubidea izango du, baita falta oso astunengatik ezarritako zehapen guztien berri izatekoa ere.

2. Enpresa-batzordeak eskubidea izango du kontratuen oinarrizko kopia jasotzeko eta kontratuen inguruko luzapenen eta salaketen berri izateko, gertatu eta hurrengo hamar egunen barruan.

3. Enpresa-batzordeak eskubidea dauka Uliazpiko enpleguaren egoeraz eta egituraz informazioa jasotzeko eta horri buruz berri galdetzeko, eta hiru hilean behin informazioa jasotzeko enpleguak izan dezakeen bilakaeraz, eta horren inguruan aldaketarik aurreikusten denean berri kontsulta egiteko.

4. Era berean, lanaren antolamenduari eta Uliazpiko lan-kontratuei dagokienez, aldaketak eragin ditzaketen foru-erakundearen erabaki guztiei buruzko informazioa jasotzeko eta kontsultatua izateko eskubidea izango du. Era berean, aldi baterako prebentzio-neurriak hartzeari buruzko informazioa jasotzeko eta kontsultatua izateko eskubidea izango du, bereziki enpleguarentzat arriskua egotean.

Erakundeak hartutako erabakiak gauzatu baino lehen irizpena emateko eskubidea izango du enpresa-batzordeak, hona gai haueetan:

a) Plantilla berregituratzea eta horiei dagozkien lan egiteari uzte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak edo behin-behinekoak.

b) Lanaldi-murrizketak.

c) Enpresaren instalazioen leku-aldaketa, erabatekoa zein partziala izan.

d) Enplegu kopuruari eragin ahal dion edozein intzidentzia sor dezaketen prozesuak.

e) Lanbide-heziketako planak.

2. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores/as.

3. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores/as: cinco.

b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as: nueve.

c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as: trece.

d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as: diecisiete.

e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores/as: veintiuno.

f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Artículo 55. Derechos de información y consulta y competencias del comité de empresa.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre las materias enunciadas en el artículo 64.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad foral y sobre la aplicación del plan de igualdad.

Asimismo, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a conocer los datos económicos; modelos de contrato de trabajo y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y a ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

2. El comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en Uliazpi, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

4. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la entidad foral que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en Uliazpi. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la entidad de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional.

f) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezartzea eta berrikustea, denbora-azterketak, prima edo pizgarrien sistemak ezartzea, eta lanpostuen balorazioa.

5. Honako hauek dira enpresa-batzordeak dituen eskumenak:

a) Honako zeregin hauek betetzea:

– Lanaren eta gizarte-segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, enpresaburuaren eta erakunde edo auzitegi eskudunen aurrean.

– Zainketa- eta kontrol-lana, enpresako lanean segurtasun- eta higiene-baldintzak betetzen diren ikusteko; Langileen Estatutuaren 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta.

– Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratu- eta aukeraberdintasunaren printzipioaren errespetua eta aplikazioa zaintzea.

b) Hitzarmen kolektiboan zehazten den moduan, langileen edo haien senitartekoen mesederako erakundearen ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea.

c) Foru Aldundiarekin lankidetzan aritzea produktibitateari eusteko eta handitzeko neurriak ezar daitezen, baita enpresaren ingurumen-iraunkortasuna ere, hitzarmen kolektiboetan hala itunduta bada.

d) Foru Aldundiarekin lankidetzan aritzea bateragarritasun-neurriak ezarri eta abian jartzeko.

e) Ordezkatuei artikuluko honetan adierazitako gai eta arazo guztiei buruzko informazioa ematea, lan-harremanetan zuzeneko edo zeharkako eragina izan dezaketean neurrian.

6. Enpresa-batzordeko kideek, eta batzordeak berak, nahiz, kasuan kasu, batzordeari aholku emateko adituek, beti bete behar dute isilpekotasuna, Uliazpiren interes zilegizkoak eta objektiboak gogoan hartuta, inongo informaziorik eman bazaie isilpean.

Uliazpik batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, inoiz ere, ez eta emateko izandako helburuetarako ez bada ere.

Isilpekotasunez jokatzeko beharrak agintaldia amaitu ondoren ere iraungo du, zein lekutan dauden axola gabe.

56. artikulua. Enpresa-batzordearen bermeak.

1. Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariak, langileen legezko ordezkari diren aldetik, honako berme hauek izango dituzte:

a) Falta astun edo oso astunengatik ezarritako zigorraren kasuan, kontrako espediente irekitzeko bermea; halakoetan, interesatuari eta enpresabatzordeari edo langileen gainontzeko ordezkariari entzun behar zaie.

b) Enpresan edo lantokian jarraitzeko lehentasuna gainerako langileen aldean, arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik etenaldia edo azkentzea gertatzen bada.

c) Bere eginkizunak baliatzen dituen bitartean kanporatze edo zehatzeko zigorrak ez jasotzea, ezta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean ere, amaitze hori ezeztatzeagatik edo kargu-uzteagatik gertatzen denean izan ezik, betiere kaleratzea edo zigorra langileak ordezkari-talarekin izandako jardunean oinarritzen bada, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan ezarritakoa baztertu gabe, hortaz.

Gainera, ezin izango zaie bereizkeriarik egin soldatetan edo lanbidean sustatzeko orduan, hain zuzen, ordezkari-talarekin aritzeagatik.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

– De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de la entidad en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la entidad foral y los organismos o tribunales competentes.

– De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la entidad, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la entidad en beneficio de su personal laboral o de sus familiares.

c) Colaborar con la Diputación Foral para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la Diputación Foral en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a las personas representadas en todos los temas y cuestiones señalados en ese artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

6. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, las personas expertas que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de Uliazpi, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por Uliazpi al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquél ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 56. Garantías del comité de empresa.

1. Las personas miembros del comité de empresa y los delegados y las delegadas de personal, como representantes legales del personal laboral, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oída, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal.

b) Prioridad de permanencia en la entidad o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser objeto de despido ni sanción durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del personal laboral en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Ordezkaritzari dagozkion arloetan iritziak adieraztea (Batzordea bada, kide guztien iritziak); lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte lanaren martxa normala oztopatu gabe, betiere foru erakundeari jakinarazi ondoren.

e) Batzordeko kide bakoitzak hilero ordaindutako ordu-kreditua izatea, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 68. artikuluan ezarritako ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko.

Hautagaitza bereko enpresa-batzordeko kideek, alde zuzeneko giza baliabideen arloari eta zentroko arduradunari jakinarazita, ordu-kredituak kide batengan edo batzuegan metatu ahal izango dituzte, guztizko gehienekoa gaitz gabe.

Uliazpik langileen ordezkariekin egiteko antolatzen dituen bileretara joatearen ondorioz ez dira kenduko Enpresa Batzordearen ordu-krediturik.

2. Enpresa Batzordeko kideek lana erabat edo zati batean utzi ahalko dute ordaindari kalterik egin gabe, hautagaitza bereko beste kide batzuei dagozkien ordu sindikalen metaketa Funtzio Publikoko Zerbitzuari jakinarazten badiote. Horretarako, 1.522 ordu metatu beharko dira, pertsona bat libre gera dadin.

57. artikulua. Langileen ordezkari-tza gastuak.

Uliazpik ordainduko ditu langileen ordezkari-ekin bileretara joateko egin behar dituzten lekualdaketen gastuak. Era berean, langileek beste lantoki batzuetara ordezkari-tzako lana egitera joan behar badute, lekualdaketa horien gastuak ordainduko ditu. Aurrekoan ez dira sartuko liberatutako langileek aurreko lantokitik Uliazpik atal sindikalei laga dizkien espaziotara joateko izaten dituzten gastuak.

Arau orokor gisa, garraio publikoak erabiliko dira lekualdaketen egiteko; hala ez denean, garraio pribatuen erabilera ziurtatu beharko da.

58. artikulua. Sindikatuen lana.

1. Uliazpiko langileek erakundearen edo lantokiaren eremuko sindikatu bateko kideak badira, honako hauek egiteko eskubidea dute: sindikatu-atalak eratzeko, estatutu-ekin ezarritakoarekin bat etorritako; bilerak egiteko, kuotak biltzeko, sindikatu-informazioa banatzeko, lanaldiaren ordutegitik kanpo; baita sindikatuaren informazio jasotzeko ere.

2. Ordezkari-tza handieneko sindikatuen atalek, bai Langileen Batzarrean edo enpresa-batzordean ordezkari-tza duten sindikatuen edo langileak kide gisa dituzten sindikatuen atalek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Sindikatuan afiliatutako langileei, eta langileei, orokorrean, interesa dakizkiekeen abisuen zabalkundea errazteko xedearekin, Uliazpik iragarki-ohola jarriko du horien esku; iragarki-ohol hori lantokian ezarri beharko da, eta langileek hori erraz ikustea bermatzen duen lekuan kokatu beharko da.

b) Negoziazio kolektibo-ekin egiteko, lege-ekin ezarritakoaren arabera, eta lege-ekin gutxienezko ordezkari-tza-ehunekoa eskatzen da.

c) Beren jarduerak egiteko aproposa den lokal bat erabiltzeko eskubidea.

59. artikulua. Ordezkari sindikalak.

1. Uliazpik edo, hala dagokionean, 250 langile baino gehiago dituen Uliazpiko lantokian (edozein kontratu mota dutela

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la entidad foral.

e) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas miembros del comité para el ejercicio de sus funciones de representación que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas miembros del comité de empresa de la misma candidatura podrán proceder, previa comunicación al área de recursos humanos, así como al responsable de su centro, a la acumulación de los créditos horarios en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

La asistencia a reuniones convocadas por Uliazpi con la representación del personal no restará horas del crédito horario correspondientes al Comité de Empresa.

2. Las personas miembros del Comité de Empresa podrán quedar total o parcialmente relevadas de su trabajo sin menoscabo de sus retribuciones, en el caso de que notifiquen al Servicio de Función Pública la acumulación de horas sindicales correspondientes a otros y otras miembros de su misma candidatura. A este fin, es necesario acumular 1.522 horas para la liberación de una persona.

Artículo 57. Gastos de representación del personal.

Uliazpi abonará los gastos de traslado ocasionados por la asistencia por parte de la representación del personal a reuniones y encuentros convocados por Uliazpi. Así mismo, abonará los gastos generados por los traslados necesarios para el ejercicio de su acción de representación de personal a los diferentes centros de trabajo distintos al suyo. En ningún caso tendrán esta última consideración los gastos ocasionados al personal liberado por los traslados realizados desde su anterior centro de trabajo al lugar en el que se encuentran los espacios cedidos por Uliazpi a las diferentes secciones sindicales.

Como norma general, se deberá hacer uso del transporte público para dichos desplazamientos, debiendo acreditarse la necesidad del uso de medios de transportes privados.

Artículo 58. Acción sindical.

1. El personal empleado de Uliazpi afiliado a un sindicato en el ámbito de la entidad o en el centro de trabajo podrá constituir secciones sindicales de conformidad con lo dispuesto en los estatutos del sindicato; celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la administración; así como recibir información del sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en la Junta de Personal, en los comités de empresa o cuenten con delegadas y delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y al personal en general, Uliazpi pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica que requiere un porcentaje mínimo de representación.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Artículo 59. Delegadas y delegados sindicales.

1. En Uliazpi o, en su caso, en los centros de trabajo de Uliazpi que ocupen a más de 250 empleadas y empleados,

ere), ordezkari sindikalek ordezkaturako dituzte enpresa batzordeetan dauden sindikatuetakoa kide diren langileek eraikitako atal sindikalak. Uliazpiko edo Uliazpiko lantokiko afiliatuak aukeraturako dituzte ordezkari horiek enpresan edo lantokian bertan.

2. Enpresa-batzorderako hauteskundeetan botoen % 10 lortu duten sindikatuen atal sindikal bakoitzeko ordezkari sindikalen kopurua gehienez ere % 5 izango da Uliazpin, atal sindikal bakoitzeko, lan-baldintza hauen xedeak lortzeko jarraipen-, he-dapen- eta koordinazio-lanak egituratu aldera.

Botoen % 10 lortu ez duten sindikatuen atal sindikal bakoitzeko ordezkari bakarra egongo da.

Ordezkari sindikal horiek hilean ordaindutako 40 ordu erabilgarri dituzte.

Ordezkari sindikalek orduak metatu ahal dituzte, beste ordezkari batzuen alde, guztizkoa gainditu gabe.

3. Ordezkari sindikalek, enpresa batzordeko kide ez badira, batzordeetako kideentzat legez ezarritako berme berberak izango dituzte, bai eta honako eskubide hauek ere:

a) Eskura izatea enpresak enpresa-batzordearen esku jartzen dituen informazio eta agiri berberak; sindikatu-ordezkariak lanbide-isilpekoa izateko betebeharrak dute, legeak ezarritako gaitan.

b) Enpresa-batzordearen eta enpresa barneko organoen segurtasun-gaiei buruzko bileretan parte hartzea, hitzarekin baina botorik gabe.

c) Enpresak euren iritzia entzutea, izaera kolektiboko neurriak hartu baino lehenago, neurri horiek ukitzen badituzte langileak orokorrean eta euren sindikatuetan afiliatutako langileak bereziki, eta modu berezian afiliatu horiek kaleratu edo zehatzen direnean. Azken kasu horiek osatuko dira, baldin eta Uliazpik interesdunaren afiliazioa ezagutzen badu.

d) Lantokietan izatea eta lantokietan sartu ahal izatea, euren sindikaturako zein langile guztien jardueretan parte hartzeko. Horretarako, enpresaburua jakinaren gainean jarri beharko dute, eta eskubide hori egikaritzearen ondorioz ezin izango da geldiarazi ohiko ekoizpen-prozesua.

X. BILTZEKO ESKUBIDEA

60. artikulua. Asanbladak.

1. Zuzendaritzak baimena emango du zentroetan lanorduz kanpokoa asanbladak egiteko.

2. Batzordeak egingo du asanbladetara joateko deia, bai bere ekimenez, bai atal sindikal bateko ordezkariak eskatu diolako eta, baita, dagokion eremuaren arabera, plantillaren herenak gutxienez hala eskatu duelako ere.

3. Asanbladaren deialdia dela eta, gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi behar zaio zuzendaritzari noiz egingo den eta zein gai-zerrenda aztertuko den.

XI. ARAUDI APLIKAGARRIA

61. artikulua. Ordezko zuzenbidea.

Arau orokor modura eta ordezko izaeraz, hitzarmen honetan jasotzen ez diren alderdi guztietan, Gipuzkoako Foru Aldundian indarrean dagoen Barne Arauen akordioa aplikaturiko da, betiere Gobernu Batzordeak dagokion Hitzarmena onesten baldin badu.

cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por el personal empleado público afiliado a los sindicatos con presencia en el comité de empresa estará representado, a todos los efectos, por las delegadas y los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas en Uliazpi o en el centro de trabajo del mismo.

2. El número de delegadas y delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa será en Uliazpi de un máximo de 5 por cada sección sindical con el fin de articular las labores de seguimiento, difusión y coordinación en la consecución de los fines de las presentes condiciones de trabajo.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por una sola delegada o un solo delegado sindical.

Estas delegadas y delegados sindicales disponen de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

Se podrá acumular las horas de las distintas delegadas y delegados sindicales a favor de otros del mismo sindicato, sin rebasar el máximo total.

3. Las delegadas y delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la entidad ponga a disposición del comité de empresa, estando obligadas las delegadas y los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del o de los comités de empresa y de los órganos internos de Uliazpi en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos. En estos últimos casos, siempre y cuando Uliazpi conozca la afiliación de la persona interesada.

d) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto del personal, previa comunicación a la entidad, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del servicio.

X. DEL DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 60. Asambleas.

1. La Dirección autorizará la celebración de asambleas en los centros fuera de las horas de trabajo.

2. Las asambleas serán convocadas por el Comité a iniciativa del mismo, a requerimiento del delegado de una sección sindical o cuando lo solicite un tercio de la plantilla como mínimo en función del ámbito del que se trate.

3. La convocatoria de la asamblea se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas fijándose en dicha comunicación la fecha de celebración y el orden del día de la misma.

XI. DE LA NORMATIVA APLICABLE

Artículo 61. Derecho supletorio.

Como norma general y de forma subsidiaria, en todo aquello que no se recoja en el presente acuerdo, se aplicará el Acuerdo de Normas Internas vigente en la Diputación Foral de Gipuzkoa, siempre y cuando la Junta de Gobierno adopte el correspondiente Acuerdo.

Hala ere, hitzarmen kolektibo honetako testuan berariaz ezarrita dago gai edo arlo batzuk automatikoki eguneratuko direla, barruko arauetan aldatzen diren neurrian. Horrenbestez, ez dute Gobernu Batzarraren berariazko akordiorik beharko.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Lanaren bolumena banatzea.

1. Erregelamendu hau sinatu ondoren, batzorde bat osatuko da, eta bertan, lanaren banaketa eta kontratazio-indizeak hobetzeko neurriak aztertuko dira.

Haien artean, honako hau kontuan hartuko da: «Uliazpiko itxarote-zerrendako langileen aurrean, lehenetsuna emango zaie Uliazpiko lanaldi partzialeko langileei. Haurdunaldiaren arriskuagatik eta amatasunagatik lanaldi osoko langileen ordezkapenak egin behar direnean, lanaldi partzialeko langileei eskainiko zaizkie».

2. Langileen Estatutuko 12.5 artikuluan aurreikusitakoaren ondorioetarako, hauxe ezartzen da:

a) Itundutako ordu osagarrien ehunekoa kontratatutako ordu arrunten % 60 izango da gehienez ere. Uliazpik eskaintzen dituen zerbitzuen berezitasuna dela eta, ordu horietarako aurreohartarazpena egiteko epea, hain zuzen, horien beharra ezagutu ondoren ohartarazteko dagoen denbora-tartea izango da.

b) Onartzekoak diren ordu osagarrien ehunekoa izaera mugagabea duten lanaldi partzialeko langileek bakarrik erabili ahal izango dute, eta kontratuaren xede diren ordu arrunten % 30 izatera iritsi daiteke. Ordu osagarri horiek ez dira zenbatuko a) letran finkatutako ordu osagarri itunduen ehunekoen ondorioetarako.

3. Langileen Estatutuen 15.2 artikuluan ezarritakoaren ondoretarako, erreferentziako sektorearen hitzarmen kolektiboan ezarritakoa beteko da.

Bigarrena. Desgaitasuna duten pertsonak.

Desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzen laguntzeko neurriak hartuko dira, bai langileak zuzenean kontratatzean, baita zerbitzuak kontratatzean ere.

Kasu horietan aurreko paragrafoan deskribatutako gaietan lege-betebeharrak betetzen dituzten enpresei emango zaie lehenetsuna. Hain justu ere, minusbaliotasuna duten pertsonen dagokionez, kontuan hartuko da beren plantilletan ezaugarri horiek dituzten pertsonen legezko ehunekoa eduki beharra betetzen duten ala ez, eta lehengo enpresa esleipenduneko langileak subrogatuko direla bermatzen duten ala ez; hau da, bete-tze mailaren ehunekoa zenbat eta handiagoa izan, orduan eta puntuazio handiagoa erdietsiko dute. Era berean, Aldundiak edo Batzar Nagusiek erabakiren bat edo araren bat hartuko balute, bertan xedatutakoa beteko da.

Halaber, modu berean jokatu da enpresa kontratugileek gizon eta emakumeen benetako berdintasunaren alorrean eta laneko arriskuen prebentzioaren alorrean indarrean dagoen lege-araudia betetzeari dagokionez, baita dagokion sektoreko hitzarmen kolektiboan aplikatzeari dagokionez ere.

Hirugarrena. Berdintasun politikak.

Berdintasun-plana.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren aldeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan xedatutakoarekin eta, zehatzago, IV. eta V. Tituluetan xedatutakoarekin bat etorri, Berdintasunerako Plan bat onetsia du Uliazpik.

Uliazpik hitz ematen du langileen ordezkari hainbestean behin jakinaraziko dizkiela Berdintasun Planeko Batzordeak genero-berdintasunerako politikak sustatzearen egindako lanak.

No obstante, aquellas materias o cuestiones respecto a las cuales se establezca expresamente en el texto del Convenio Colectivo que se actualizarán de forma automática según sean modificadas en dichas Normas Internas, no requerirán de acuerdo expreso de la Junta de Gobierno.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Reparto del volumen de trabajo.

1. Después de la firma del presente Reglamento se creará una comisión en la que se estudiarán distintas medidas para mejorar el reparto de trabajo así como los índices de contratación.

Entre las mismas se tendrá presente, como una de las posibles medidas, la siguiente: «se propiciará la preferencia del personal a tiempo parcial de Uliazpi para las sustituciones ante el personal de las listas de espera de Uliazpi. Las sustituciones del personal de jornada completa por motivo de riesgo durante el embarazo y maternidad se ofrecerán al personal a tiempo parcial».

2. A efectos de lo previsto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores se establece que:

a) El porcentaje de horas complementarias pactadas podrá alcanzar el máximo del 60 % de las horas ordinarias contratadas. Dada la especificidad del servicio que presta Uliazpi el preaviso para la realización de estas horas será el del tiempo de que se disponga para avisarle una vez conocida la necesidad de requerir su realización.

b) El porcentaje de horas complementarias de aceptación voluntaria, que sólo podrá realizar el personal a tiempo parcial de carácter indefinido, podrá alcanzar el 30 %, de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra a).

3. A efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores se estará al límite establecido en el Convenio Colectivo del sector que resulte de referencia.

Segunda. Personas con discapacidad.

Se adoptarán aquellas medidas tendentes a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, tanto cuando se trate de contratación directa de personal como de contratación de servicios.

En estos casos se primará a las empresas que cumplan con los requisitos legales sobre la materia descrita en el párrafo anterior. En concreto, por lo que se refiere a personas con discapacidad, se tendrá en cuenta que cumplan con el porcentaje legal de personas de estas características en sus plantillas y que garanticen la subrogación de los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria; es decir, a mayor porcentaje de cumplimiento mayor puntuación. Asimismo, si se produjera algún acuerdo o directriz por parte de Diputación o de Juntas Generales se estaría a lo que dispusieran.

Asimismo, se actuará de la misma forma en aquellas cuestiones relativas al cumplimiento por parte de las posibles empresas contratistas de la normativa legal vigente en materia de Igualdad efectiva de hombres y mujeres y en materia de Prevención de riesgos laborales, así como en la exigencia de la aplicación del convenio colectivo sectorial correspondiente.

Tercera. Políticas de Igualdad.

Plan de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y concretamente en sus Títulos IV y V, Uliazpi tiene aprobado su Plan de Igualdad.

Uliazpi se compromete a informar periódicamente a la representación del personal de los trabajos realizados para el fomento de políticas de igualdad de género por la Comisión del Plan de Igualdad.

Uliazpik hitz ematen du genero-ikuspegia txertatuko duela egiten dituen hautapen-prozesu guztietan, eta horien xede den kategorian edo kolektiboan emakumeen eta gizonen ordezkari-tza urria kontuan hartzea ahalbidetuko duten irizpideak txertatuko dituela, betiere ere trebakuntza maila beraren baldintzapean.

Uliazpik hitz ematen du Berdintasun Plana prestatzeko bere garaian sortutako Batzordea aurrerantzean gizon nahiz emakume langileen arteko aukera-berdintasunerako Batzorde izango dela, aholkularitza eta laguntza emateko xedea izanik, eta bertako partaideak parekideak izango direla, Uliazpiko ordezkariak eta langileen ordezkariak osatua.

Laugarrena. Kalte-ordainak.

Kaleratze bidegabea izanez gero —kontratua iraungitze-agatik izan, zein kaleratzeagatik izan (kaleratze diziplinazkoa edo objektiboa, indibiduala edo kolektiboa)—, kalte-ordaina 45 soldata-egunekoa izango da lan egindako urte bakoitzeko, gehenez ere 42 hileroko muga jarrita.

Bosgarrena. Gutxieneko zerbitzuak.

Uliazpiko gutxieneko zerbitzuak langileen % 65en eta % 70en artean beteko dira. Ehuneko horiek ez dira kontuan hartuko gaueko txandan edo adingabeen unitatean, horietan tratamendu espezifiko behar baita.

X. eranskinean jaso dira.

Seigarrena. Ingurumenaren kudeaketa jasagarria: euskarri gisa «paperik ez» erabiltzea.

Nominaren ordainagiriak posta elektronikoko profesionalaren bidez bidaliko dira. Uliazpiko zuzendaritzak prestakuntzako eta informatikako baliabide egokiak izango ditu langileek ordainagiri horiek eta Uliazpiren beste informazio-ohar batzuk eraginkortasunez eta modu egokian irakur ditzaten.

Era berean, euskarri gisa «paperik» ez erabiltzeko joera mailaz maila sustatuko da kudeaketa eta komunikazio guztietan, bideragarria denean.

Zazpigarrena. Baldintzak automatizatzea.

«Gipuzkoako Foru Aldundiaren barne arauetan arautu diren baldintzen eguneraketa automatizatzea» –«Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bertako langileen arteko harremana arautzeko arauak»– (gaiak Aldundian aldatzen badira, Uliazpin ere automatikoki aldatuko dira).

Manu horiek Gipuzkoako Foru Aldundian aldatu bezain laster aldatuko dira Uliazpin, automatikoki, artikuluko bakoitzean ezarritako berezitasunak beteta.

- 3. artikulua. Izaera.
- 4. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.
- 6. artikulua. Aldeko aplikazioa.
- 9. artikulua. Diziplina-araubidea.
- 12. artikulua. Ordainsarien finkapena.
- 14. artikulua. Antzinasuna.
- 17. artikulua. Zerbitzuengatik kalte-ordainak. 1. Bidaigastuak:
- 19. artikulua. Lan-denbora eta lan efektiboa.
- 20. artikulua. Laneko egutegia.
- 21-27 artikulua. Lanaldiaren murrizketak eta beste batzuk.
- 28. artikulua. Oporrak (3. eta 4. puntuak izan ezik).
- 29. artikulua. Lizentziak eta baimenak aldi berean baliatzea.
- 30. artikulua. Lizentziak eta baimenak (3. apartatuko 3. eta 4. paragrafoak izan ezik).

Uliazpi se compromete a incluir la perspectiva de género en todos los procesos selectivos que se convoquen, incorporar criterios que en las mismas, siempre sobre la premisa de igual capacitación, permitan tener en cuenta la infrarrepresentación de mujeres y hombres en la categoría o colectivo objeto de la misma.

Uliazpi se compromete a que la Comisión creada en su día para la elaboración del Plan de Igualdad pase a constituir la Comisión para la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, con carácter consultivo y de asesoramiento, cuya composición será paritaria, con representación de Uliazpi y representación del personal.

Cuarta. Indemnizaciones.

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

Quinta. Servicios Mínimos.

Los servicios mínimos en Uliazpi estarán comprendidos entre un 65-70 % de la plantilla. No se tendrá en cuenta en estos porcentajes el turno de noche y la Unidad de Menores, que requerirán un tratamiento específico.

Se acompañan como anexo X.

Sexta. Gestión medioambiental sostenible: eliminación del «soporte papel».

Los recibos de nómina se facilitarán vía correo electrónico profesional. La dirección de Uliazpi dispondrá los recursos necesarios tanto a nivel de formación, como informáticos, para que el personal pueda acceder a estos recibos y a otras informaciones de Uliazpi de forma eficiente y adecuada.

Asimismo, se tenderá a la eliminación progresiva del «soporte papel» en todo tipo de gestiones y comunicaciones, según sea factible.

Séptima. Automaticidad de condiciones.

«Automaticidad en la actualización de las condiciones reguladas en las Normas Internas de la Diputación Foral de Gipuzkoa –«Normas Reguladoras de la relación de trabajo entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y su Personal»– (cuestiones que si se modifican en Diputación se modificarán de forma automática en Uliazpi).

Todos estos preceptos se modificarán, de forma automática, según se modifiquen en la Diputación Foral de Gipuzkoa, sin perjuicio de la salvaguarda de las especificidades señaladas en cada artículo.

Artículo 3. Carácter.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. Aplicación favorable.

Artículo 9. Régimen disciplinario.

Artículo 12. Determinación retributiva.

Artículo 14. Antigüedad.

Artículo 17. Indemnizaciones por razón de servicio. 1. Gastos de desplazamiento:

Artículo 19. Tiempo de trabajo y trabajo efectivo.

Artículo 20. Calendario laboral.

Artículos 21 a 27. Reducciones de jornada y otros.

Artículo 28. Vacaciones (salvo puntos 3 y 4).

Artículo 29. Tipos de Licencias y Permisos.

Artículo 30. Licencias y permisos (salvo párrafos 3.º y 4.º del punto 3).

- 31. artikulutik 33.erakoak. Lizentziak eta baimenak eskatzea, izapidetzea eta ematea.
- 34. artikulutik 35.erakoak. Lizentziak eta baimenak.
- 36. artikulua. Eszedentzia eta beste egoera batzuk.
- 37. artikulua. Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruak.
- 39. artikulutik 46.erakoak. Soldataren aurrerakinak eta beste laguntza batzuk.
- 48. artikulua. Elkarkidetzak.
- 49. eta 50. artikulua. Prestazioak osatzea.
- 53. artikulua. Lan-arriskuen prebentzioaren arloko jarduketaren prozedurak eta protokoloak.
- 54. artikulutik 59.erakoak. Langile lan-kontratadunak ordezkatzeko organoak eta sindikatuen lana.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehena. Ordainsari mailak parekatzea.

Homologazio bat finkatuko da Gipuzkoako Foru Aldundiaren soldata mailekin parekatzearren, hariak eta Uliazpin kategorian profesional bakoitzak Aldundiko soldata mailen barruan behin betiko kokatuko duen lanpostuen balioespen bat egin arte.

Era berean, Gipuzkoako Foru Aldundiko soldatekiko homologazioa sustatuko da 2023. urtetik aurrera, kategorian bakoitzaren urteko ordainsari gordinen dagokionez (prozesua 2023ko lehen hiru hilabetez aurrera hasiko da, eta urtearen amaieran bukatuko da).

Bigarrena. «Ad personam» hiru urtekoen zenbatekoak.

Hiru urtekoen zenbatekoen homologazioak hiru urtekoaren balioa murriztea ekarri badu, 2015ean eta 2016an egindako homologazio-prozesuaren aurretik jada finkatuta zeuden hiru urtekoen balioa ad personam mantenduko zaie, eta hurrengo hiru urtekoetan aplikatuko zaie balio berria.

Hirugarrena. Norbere eginbeharretarako baimena (ordaindu gabea).

1. 2022-2023 Hitzarmen Kolektiboa indarrean egon bitartean, 35.c) artikuluan arautu den baimena eskatu ahalako da (Norbere eginbeharretarako baimena), gehienez ere, bost egun solte arte (urtean kontratatu den lanaldiaren proportzioan). Dena den, horrez gain, Gipuzkoako Foru Aldundian norbere eginbeharretarako egun solte ordaindu gabeak ezar daitezke, eta kasu horretan baimen-egun kopuru bera baliatu ahalako da.

2. Uliazpiko astegunetako langileak (astelehenetik ostiralera eta hilabeteko larunbat batean lan egiten dute) urtero eskatu ahalako dute norbere eginbeharretarako baimena (ordaindu gabea), egutegiaren arabera lan egin behar duen larunbat erdietarako edo larunbat guztietarako, eta dagokion hilean deskontatuko zaio.

Laugarrena. Aldundiaren eguneko lanaldia mailaz maila moldatzea.

Foru Aldundiaren eguneko lanaldiaren mailaz mailako moldaketa 2023. eta 2024. urte bitartean egingo da, hargatik eragotzi gabe Uliazpiko kategorian edo talde zehatz batzuen bezeritasunak.

Goizeko edo arratsaldeko eta gaueko txandetan jarduten duten langileek 2023an 7 ordu eta 5 minutuz (7,0833 orduz) lan egingo dute; eta 2024an, 7 ordu eta 10 minutuz (7,1666 orduz). 2023an eta 2024an 5 minutuz handituko da eguneko lanaldia, sarrera aurreratuko da, eta 2024an guztira 10 minutu izango dira.

Egutegiko orduak gainditzeagatik urte bakoitzean egon daitezkeen «Bestelako» beste egun batzuk Uliazpik erabakiko ditu, langileen ordezkariei entzun ondoren.

Artículo 31 a 33. Solicitudes, concesión y disfrute de licencias y permisos.

Artículo 34 a 35. Licencias y Permisos.

Artículo 36. Excedencias y otras situaciones.

Artículo 37. Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

Artículo 39 a 46. Anticipos de sueldo y otras ayudas.

Artículo 48. Elkarkidetzak.

Artículo 49 y 50. Complementación de prestaciones.

Artículo 53. Procedimientos y protocolos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 54 a 59. Órganos de representación del personal laboral y acción sindical.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Asimilación de niveles retributivos.

Se establecerá una homologación por asimilación a los niveles salariales de la Diputación Foral de Gipuzkoa hasta que se realice una valoración de puestos de trabajo en Uliazpi que sitúe a cada categoría profesional dentro de los niveles salariales de la Diputación de forma definitiva.

Asimismo, se promoverá la homologación salarial con la Diputación Foral de Gipuzkoa en lo referente a las retribuciones brutas anuales por categoría, a partir del 2023 (se iniciará el proceso el primer trimestre del 2023, acabándose a finales de año).

Segunda. Importes de trienios «ad personam».

Para aquellas personas que la homologación de los importes de los trienios hubiera supuesto una reducción del valor de su trienio, se le mantendrá ad personam el valor de aquellos trienios ya consolidados antes del proceso de homologación llevado a cabo en 2015 y 2016, aplicándose el nuevo valor para el cumplimiento de nuevos trienios.

Tercera. Permiso por asuntos propios (no retribuido).

1. Durante la vigencia del Convenio Colectivo 2022-2023 se podrá solicitar el permiso regulado en el artículo 35.c) -permiso por asuntos propios- hasta un máximo de 5 días sueltos (proporcionales a la jornada anual contratada). Ello sin perjuicio de que en la Diputación Foral de Gipuzkoa se establecieran días sueltos por asuntos propios, es decir, no retribuidos, en cuyo caso se tendría el mismo número de días de permiso.

2. El personal de entre semana (lunes a viernes y un sábado al mes) de Uliazpi, podrá solicitar cada año permiso por asuntos propios (no retribuido) para la mitad o para todos los sábados que le pudieran corresponder trabajar por calendario, procediéndose al descuento en el mes correspondiente.

Cuarta. Adaptación progresiva de la jornada diaria de trabajo de Diputación.

La adaptación progresiva de la jornada diaria de trabajo en la Diputación, sin perjuicio de las especificidades de determinadas categorías y/o colectivos de Uliazpi, se realizará entre 2023 y 2024.

El personal que trabaja en turnos rotativos de mañana/tarde y noche pasará a trabajar, en 2023, una jornada diaria de 7 horas y 5 minutos (7,0833 h), y en 2024, 7 horas y 10 minutos (7,1666 h). Los 5 minutos en que se aumentará la jornada diaria en 2023 y en 2024 irán adelantando la entrada, que serán en total 10 minutos en 2024.

Los posibles días de «otros» por exceso de horas de calendario que puedan resultar cada año se determinarán por Uliazpi una vez oída la representación legal del personal.

I. ERANSKINA

BATZORDE MISTO PARITARIOA
BATZORDE MISTO PARITARIOAREN FUNTZIONAMENDU ARAUAK

1. Osaera.

Batzorde Paritarioa honela osatuta egongo da:

- Hiru pertsona, horietako bakoitzak boto bana duela, nahiz beste norbaiten esku utz daitekeen, Uliazpiren ordezkari gisa.
- Hiru pertsona, horietako bakoitzak boto bana duela, nahiz beste norbaiten esku utz daitekeen, langileen ordezkari gisa.

Dagozkion ordezkioak izendatuko dira.

Batzorde Paritarioko presidentearen eta idazkariaren karguak Uliazpik izendatuko ditu bertako kideen artean.

Batzorde Misto Paritarioak aholkularitzarako kanpo-zerbitzuak erabili ahal izango ditu, hitz egiteko bai baina botoa emateko eskubiderik gabe. Bi aldeek libreki izendatu ahal izango dute beren aholkularia, baina gehienez ere bat aukeratuko du bakoitzak.

2. Funtzionamendua.

a) Batzordeko kideen % 50ek gutxienez hala eskatzen dutenean elkartzeko da Batzorde Paritarioa, betiere Batzordearen eskumenen barruan sartzen den gai bat baldin bada.

b) Batzorde Paritarioaren bileretarako deialdia idazkariak egingo du, aldean oniritziarekin; eta bertan, bileraren lekua, data eta ordua adieraziko dira, baita eguneko gai-zerrenda ere, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaie bokalei; epe hori, dena den, laburtu egin daiteke, aldeak ados badaude.

Deialdi horrek arrazoi bat izango du, eta eztabaidek eta erabakiek zein gairen ingurukoak izan behar duten zehaztuko da, eta ezingo da, beraz, beste gairik jorratu, bertara etorri diren kide guztiek aho batez gai horiek jorratzea erabaki ezean.

c) Batzorde Paritarioko bilkurak balio osoz egin daitezen, beharrezkoa da, gutxienez, ordezkari bakoitzaren edo, kargu horiek betetzearen, horien ordezkari direnen % 50 bertan egotea, dela zuzenean edo dela eskuordetze bidez, eta horien artean disidente direnek boto partikularra eman ahal izango dute, eta dagokion erabakia hartu aurretik eztabaidatuko da.

d) Beharrezkoa da Batzorde Paritarioaren ebazpenek batzordea osatzen duten aldean bi herenen onespina jasotzea.

e) Bilkura bakoitza amaitzen denean, idazkariak bilkura-aren akta egingo du, eta bertan adieraziko dira bilera egin den tokia, data, hasi eta amaitu den ordua, bertan izan diren izen-abizenak, aztertutako gaiak, hartutako erabakiak, emandako iritzia eta botoen emaitzak; akta hori jaso eta berehala, bertaratu guztiek onetsi eta sinatu egingo dute, eta sinadura hori aktaren orrialde bakoitzean ipiniko dute.

f) Batzorde Parekidearen bilkuretako aktak Uliazpiren egoitzan artxibatuko ditu idazkariak bere erantzukizunpean zainduko duen erregistro batean, eta idazkariak, halaber, akta horietan jasotako erabakien ziurtagiriak edo lekukotzak eman-garatu.

g) Astebeteko epean Batzorde Paritarioaren aldean artean adostasunik lortzen ez bada, bi aldeek elkarrekin ados jarrita epe hori zabaltzea erabaki ezean, gatazkak ebazteko borondatezko prozedura-sistemaren mende jarriko dituzte beren desberdintasunak, hurrenkera honi jarraiki: kontziliazioa, bitartekaritza eta arbitrajea, eta xede horri begira, aldeek komenigarri iruditzen zaizkien txostenak igorriko dituzte, dagokion akta zatiaren

ANEXO I

COMISIÓN MIXTA PARITARIA
NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA

1. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por:

- Tres personas, con un voto cada una de ellas, que será delegable, en representación de Uliazpi.
- Tres personas, con un voto cada una de ellas, que será delegable, en representación del personal.

Se nombrarán los correspondientes suplentes.

Los cargos de Presidente y de Secretario/a de la Comisión Paritaria serán designados por Uliazpi de entre los miembros de la misma.

La Comisión Mixta Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores externos, con voz pero sin voto. Ambas partes podrán designar libremente a su asesor, en número no superior a uno por cada parte.

2. Funcionamiento.

a) La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite al menos el 50 % de los miembros de la Comisión, siempre y cuando se trate de un asunto que corresponda a la esfera competencial de la Comisión.

b) La convocatoria de las diversas reuniones de la Comisión Paritaria las realizará la o el Secretario con el visto bueno de las partes; en ella se establecerá lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, dándose a conocer a los y las vocales con una antelación mínima de 48 horas; dicho periodo puede reducirse de mutuo acuerdo.

La convocatoria será motivada, expresando los asuntos a que hayan de circunscribirse las deliberaciones y los acuerdos, sin que puedan tratarse otras cuestiones, salvo que decidan hacerlo por unanimidad la totalidad de los miembros presentes.

c) Para que las sesiones de la Comisión Paritaria puedan celebrarse válidamente se precisa la asistencia de, por lo menos, el 50 % de cada una de las representaciones, o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos, bien directamente o bien por delegación pudiendo los o las disidentes de entre éstos o éstas formular voto particular que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión.

d) Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán la aprobación de los dos tercios de cada una de las partes integrantes de la misma.

e) De cada sesión y al finalizar la misma, la o el Secretario extenderá la correspondiente acta en la que habrán de constar el lugar, la fecha y hora de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de las personas presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación de los opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todas y todos los asistentes, quienes deberán rubricar cada una de las páginas de que conste.

f) Las actas de las sesiones de la Comisión Paritaria se archivarán en un registro que la o el Secretario custodiará, bajo su responsabilidad, en el domicilio de Uliazpi, y expedirá certificaciones o testimonios de los acuerdos que dichas actas contengan.

g) En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la Comisión Paritaria en el plazo de una semana, salvo que ambas partes de común acuerdo decidan ampliar dicho periodo, éstas someterán sus diferencias al sistema de procedimiento voluntario de resolución de conflictos, y por este orden: conciliación, mediación y arbitraje, a cuyo fin las partes remitirán los informes que consideren convenientes junto con la certifica-

ziurtagiriarekin batera. Bitartekaritzaren edota arbitrajearen mende jartzea borondatezkoa izango da, eta aldeek aldez aurretik adostu beharko dute irizpen, proposamen eta erabakien izaera loteslea, bai batean, baita bestean ere. Izaera lotesle hori onartuz gero, Batzordeak irizpen bat emango du horiek adierazitakoarekin bat etorritik, non eta ez dagoen beste akordiorik gero edo aldi berean, eta, hala izanez gero, hau nagusituko zaio beste hari, hura baliogabe eta ondorioz gabe utziz.

h) Bi aldeek egoki ikusten dutenean eta hala erabakitzen dutenean, lan-batzorde murriztuak sortuko dira aurrez erabakitako gai jakin batzuk jorrazteko. Batzorde hauek prestatuko dituzte Batzorde Paritarioari aurkeztuko zaizkion irizpenak, baina irizpen horiek ez dira lotesleak izango, informatiboak baizik.

i) Batzorde Misto Paritarioak horrela erabakitzen duen guztietan, Batzordeko kideak erakundearen edozein zentro, zerbitzu, bulego edo langetara joan eta bertaratuta ahal izango dira egokiak diren datu eta xehetasun guztiak ikertzeko edota egiaztatzeko, edo beharrezkoak diren espediente, artxibo, fondo eta dokumentazio guztiak aztertzeko, eta zerbitzu horietako arduradunak behartuta egongo dira ikerketa-lan horiek erraztera, baita Batzorde Misto Paritarioaren eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren aurrekari, agiri, ziurtagiri, lekukotza, azalpen eta txosten guztiak ematera ere.

j) Batzorde Paritarioaren jakinarazpen ofizialak beti zuzenean eta idatziz egiaztatuko dira, eta ezingo da lekualdaketarik eta erreproduziorik egin beste instantzia batzuen bitartez.

Batzordeak, halaber, aurkezten zaizkion gaiak edo idatziz egiten zaizkion galderak aztertuko ditu, dela Enpresa Batzordearen bidez, dela Uliazpiren bidez, eta erantzun bat emango die horiei, baldin eta bere eskumeneko gaiekin lotuta badaude.

k) Batzordeari dedikatutako orduak Batzordeko kide baikoitzak duen hileko ordu-kredituari egotziko zaizkio.

l) Hitzarmen honetan Gipuzkoako Foru Aldundian bezala edo, behinik-behin, harekin funtsezko aldaketa handirik gabe, araututa dauden gaien aplikazioari edo interpretazioari buruz zalantza baldin badaude, zuzenean Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari eta Aldundiko Enpresa Batzordeari aurkeztuko zaizkio. Halaber, akordiorik ez badago, g) letran aipatzen diren gaiak ere berari aurkeztuko zaizkio. Horrelakoetan, Uliazpiko Batzorde Misto Paritarioak ez ditu gai horiek aztertuko, edo esku-hartzeari uko egingo dio.

II. ERANSKINA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

1. Erantzukizun diziplinarioa.

a) Administrazio Publikoen Zerbitzuan jarduten duten langileek beren eginkizunak eta karguak betetzean egiten dituzten arau-hausteak diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte administrazio publikoek, betiere, arau-hauste horiei lotuta etor daitezkeen ondare-erantzukizunei edo erantzukizun penalei kalte egin gabe.

b) Beste batzuk falta diziplinarioak izan daitezkeen egin-tzak edo jarrerak egitera bultzatzen dituzten langileek ere haien erantzukizun bera izango dute.

c) Era berean, langileek erantzukizuna izango dute, baldin eta burutu diren falta astunak edo oso astunak estaltzen badi-tuzte, egintza horiek administrazioari edo herritarrei kalte larria dakarkitenean.

d) Erantzukizun diziplinarioak ez du eragotziko funtzionarioen erantzukizun zibil edo penala.

e) Enplegatuen aurkako prozedura penal bati ekiteak ez dio eragozpenik jarriko, egintza berdinengatiko aurre-informazioari edo espediente diziplinarioari ekiteari, eta, beharrezkoa izanez gero, egiteko ez behin-behingo gabetu egingo dira espedientepe-

ción de la parte del acta en cuestión. El sometimiento a mediación y/o arbitraje será voluntario y el carácter vinculante de sus dictámenes, propuestas y decisiones, tanto en uno como en otro caso, deberá ser previamente acordado por las partes. En caso de aceptarse dicho carácter vinculante, la Comisión emitirá dictamen en el sentido indicado por los mismos, excepto un acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél que quedará nulo y sin efecto.

h) Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán comisiones de trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la Comisión Paritaria, no siendo éstos vinculantes sino meramente informativos.

i) Siempre y cuando así lo acuerde la Comisión Mixta Paritaria, los miembros de ésta podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio, oficina o dependencia de la entidad para investigar y/o comprobar cuantos datos y extremos fuera menester o proceder al estudio de los expedientes, archivos, fondos y documentación necesaria, y las o los responsables de dichos servicios vendrán obligados a facilitar tal acceso y cuantos antecedentes, documentos, certificaciones, testimonios, explicaciones e informes sean precisos para el cumplimiento de los cometidos de la Comisión Mixta Paritaria.

j) Las comunicaciones oficiales de la Comisión Paritaria se verificarán siempre directamente y por escrito, sin que puedan admitirse traslados y reproducciones a través de otras instancias.

La Comisión recibirá, asimismo, las cuestiones que se le planteen o las consultas por escrito, bien por medio del Comité de empresa bien por medio de Uliazpi, y dará respuesta a las mismas siempre y cuando estén relacionadas con materias de su competencia.

k) Las horas dedicadas a la Comisión se imputarán al crédito mensual de horas que tiene cada miembro del Comité.

l) Aquellas cuestiones reguladas en este Reglamento de forma igual, o con variaciones no sustanciales, a como lo están en la Diputación Foral de Gipuzkoa, sobre las que exista duda en cuanto a su aplicación o interpretación, se plantearán directamente a la Dirección de Función Pública y al Comité de Empresa de Diputación. Asimismo, se le plantearán, cuando no haya acuerdo, aquellas cuestiones a que hace referencia la letra g). En estos supuestos la Comisión Mixta Paritaria de Uliazpi no trataría tales cuestiones o cesaría en su intervención.

ANEXO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Responsabilidad disciplinaria.

a) Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

b) El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

c) Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o para los ciudadanos.

d) La responsabilidad disciplinaria se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudiera incurrir el empleado o empleada.

e) La iniciación de un procedimiento penal contra empleados o empleadas no impedirá la instrucción por los mismos hechos de la información previa o expediente disciplinario correspondiente, con la adopción, en su caso, de la suspensión provi-

koak eta bidezkoak izan daitezkeen kautelazko neurriak hartu ere bai. Hala ere, prozedura horiei buruzko behin betiko erabakia, eremu penalean emandako epaia irmoa izan ostean soilik eman go da. Epa horiek bere baitan dituen eta probatutako egintzen deklarazioak Administrazioa behartu egingo du.

e) Erantzukizun diziplinarioa, zigorra betez, hilez gero, falta edo zigorrak indarra galduz gero, edo zigorra barkatuz edo amnistia eman ezabatuko da.

2. Diziplina-ahala gauzatzea.

Diziplina-ahala honako printzipio hauek oinarri hartuta baliatu behar da:

a) Legezketasun-printzipioa eta falta nahiz zehapenen tipikotasun-printzipioa, aurretiaz araudietan ezarrita daudela, edo lan-kontratuko langileen kasuan, hitzarmen kolektiboan.

b) Atzera-eraginik ezaren printzipioa, zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzera-eragindun printzipioa, haren mesederako badira.

c) Proporzionaltasun-printzipioa arau-hausleak eta zehapenak sailkatzean nahiz aplikatzerakoan erabili behar da.

d) Erruduntasun-printzipioa.

e) Errugabetasun-presuntzioa.

Diziplina-prozedura baten barruan, instrukzioa egiterakoan, funtsa duten kriminaltasun-zantzuak agertzen badira, tramitazioa eten egingo da, eta Fiskaltzari jakinaraziko zaio.

Ebazpen judizial irmo bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira administrazioarentzat.

3. Falta diziplinarioak.

Langileek dituzten eginbeharrak eta eginkizunak ez betetzea falta izango da, eta lege honetan oharrekin diren zigorrak ezartzea ekarriko du.

Faltak oso astun, astun eta arinetan sailkatzen dira.

Honako hauek dira falta oso astunak:

a) Funtzio publikoan aritzean Konstituzioarekiko edo Autonomia Estatutuarekiko zintzotasun-eginkizuna ez betetzea.

b) Arraza, sexua, erlijioa, hizkuntza, iritzia, jaioterria edo bizilekua edo beste edozein baldintza edo norberaren egoera edo gizarite-egoera dela-eta diskriminazioa ekar dezakeen ekintza oro.

c) Zerbitzua bertan behera uztea.

d) Administrazioari edo biztanleei kalte handiak ekar diezazkieten eta argi eta garbi legez kontrako diren erabakiak edo akordioak hartzea.

e) Legez isilpe ofizialekozat aldarrikatu edo horrelakotzat sailkatuak izan direnak argitaratzea edo horietaz behar ez bezala baliatzea.

f) Errendimendu-falta nabarmena, agindutako lanak ez betetzea ekartzen duenean; edo lanpostuari datzekion funtsezko eginkizunak edo agindutako eginkizunak nabarmen ez betetzea.

g) Eman zaizkion aginteak edozein mota eta eremutako hauteskunde-aldietan eragina izateko erabiliz, politika mailako alderdi-gabetasun edo menpekotasunik eza haustea.

h) Nagusien aginduei edo jarraibideei nabarmen men ez egitea, agindu horiek argi eta garbi antolamendu juridikoaren aurkakoak direnean izan ezik.

i) Enplegatutako publikoaren izaera nagusitzea, berak nahiz beste batek bidegabe onuraren bat lortzeko.

j) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak erabiltzeko trabak jartzea.

k) Greba-eskubidea askatasunez gauzatzeari mugak jartzea bideratutako ekintzak garatzea.

sional de los expedientados y de las demás medidas cautelares que procedan. No obstante, la resolución definitiva de dichos procedimientos sólo podrá producirse cuando la sentencia recaída en el ámbito penal sea firme, vinculando a la Administración la declaración de hechos probados que contenga.

e) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto o amnistía.

2. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

3. Faltas disciplinarias.

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en esta ley.

Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Se consideran faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de los trabajos encomendados, o el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o de la independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

i) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

j) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

l) Legez argi eta garbi debekatua dutenek grebetan parte hartzea.

m) Greba-egoeretan ezinbesteko diren zerbitzuak betetze egin beharra ez betetzea.

n) Pentsaeraren, ideien eta iritzien adierazpen librea eragozten duten egintzak.

ñ) Bateriaezintasunei buruzko arauak ez betetzea.

o) Urtebeteren barruan hiru falta astun egin dituelako, zigortua izatea.

p) Ezarrita dauden epe eta baldintzak betez, ustezko eginztei buruzko ziurtagiria ez ematea, bidezkoa denean.

q) Administrazio Publikoen kontratuei buruzko legezko arauetan jasotzen diren xedapenak haustea edo behar den bezala ez aplikatzea, gutxienez zabarkeria astuna egon denean bitarteko.

r) Sekretu profesionala haustea eta karguaren ondorioz ezagutzen diren gaiekiko behar den bezalako isilpekotasuna ez gordetzea, Administrazioaren edo eraginpekoen aurkako kalteak sortuz.

s) Ikerketa Batzordeetan justifikaziorik gabe ez agertzea.

t) Laneko jazarpena.

Honako hauek dira falta astunak:

a) Agintariak zerbitzuari buruz emandako agindu edo oharak ez betetzea.

b) Administrazioak aintzakotzat ez hartzeagatik falta astuna.

c) Zerbitzuetako tokietan, materialean edo agirietan, zabarkeriaz edo asmo txarrez, kalte handiak egitea.

d) Lantegietan iskanbilaren bat sortu edo parte hartzea.

e) Lanpostua dela eta, lanbide-mailako isiltasun-obligazioa ez betetzea, Administrazioarentzako kalteko izan edo norbere onerako erabili daitezenean.

f) Agintariak, mendekoek egin ditzaten faltei amore ematea.

g) Agintari, lankide edo menpekoekiko errespetu falta astuna.

h) Argi eta garbi legez kontrako diren txostenak egin eta akordioak hartzea, Administrazioaren edo herritarren kalterako eta falta oso astunak izan ezean.

i) Bateriaezinen arloan, epeak eta prozedurei buruzko beste arau batzuk ez betetzea, honek egoera bateraezinari eustea ekarri ezean.

j) Zerbitzuen agizko jarduerari eragiten dion etekinik eza, falta oso astuna izan ez dadinean.

k) Legez jarritako abstentzio-arrazoirik denean, Administrazio-bidean parte hartzea.

l) Lanorduak zuritu gabe ez betetzea, guztiak batera hileko hamar ordu gutxienez izan daitezenean.

m) Agintekeria, lanpostuan aritzean.

n) Ordu-artarako sistemei ihes egitea edo, zuritu gabe betetzeke utzitako lanorduak jakitea eragozteko jarritako ekintzak edo omisioak.

ñ) Hiru hilabeteko epe-barruan, zuritu gabe lanera joan gabeko hirugarren falta, aurreko biak falta arinagatik zigortu direnean.

o) Gaixotasun edo istripuren bat dela eta, hartu diren baje jarraipenari eta kontrolari buruzko arauak ez betetzea.

l) La participación en huelgas de quienes lo tengan expresamente prohibido por la ley.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

ñ) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

o) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

p) La no emisión, cuando proceda, dentro del plazo y con los requisitos establecidos, de la certificación de actos presuntos.

q) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa legal sobre contratos de las Administraciones Públicas cuando mediare al menos negligencia grave.

r) La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo respecto a los asuntos que conozca por razón de su cargo, que perjudiquen los intereses de la Administración o de los afectados.

s) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación.

t) El acoso laboral.

Se consideran faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores referidas al servicio.

b) La falta grave de consideración con los administrados.

c) Causar por negligencia o mala fe graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.

d) Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo.

e) El incumplimiento de deber de sigilo profesional del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

f) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas por sus subordinados.

g) La falta grave de consideración con los superiores, compañeros o subordinados.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

k) La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

n) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

ñ) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

o) El incumplimiento de las normas en materia de seguimiento y control de bajas por enfermedad o accidente.

- p) Gaixo edo istripu-itxurak eginez lanera ez joatea.
- q) Eguneko lanorduen barruan, zuritu gabe, lanpostutik alde egitea.
- r) Bi egun edo gehiagoz lanera joan gabe egotea bata bestean ondoren, justifikaziodun kausarik egon gabe.
- s) Karguaren ondorioz ezagutzen diren gaiekiko isilpekotasun profesionala ez betetzea, falta astuna ez denean.
- t) Zerbitzuko gaiei buruzko txostenak honako era honetan ematea, alegia, egiaren kontra argi eta garbi ez jokatu arren egia eraldatuta, esanahi aunitzeko, iluntasundun edo partzialtasundun hitzen bidez, edo egia aldatuta, egia osoa jasotzen ez duten terminoez baliatuz; horretaz aparte, egia iluntze horrek, norbere eta beste baten aldeko onura lortzea izan behar du xedetzat edo Administrazioari edo hiritarrei kalteak ekartzeko bide izan behar du.
- u) Bide edo baliabide ofizialez baliatzea edo norbanakoek erabiltzeko baimena ematea edo beste batzuei eskaintzea; garrantzi txikikoa delako, falta arintzat kalifika daitekeenean izan ezik.

Honako hauek dira falta arinak:

- a) Falta astuna izan ez dadinean, lanorduak zuritu gabe ez betetzea.
- b) Zuripiderik gabe, egun batez lanera ez joatea.
- c) Jende, agintari, lankide edo menpekoekiko errespetu falta txikia.
- d) Egitekoak betetzekoan atzerapena, zabarkeria edo nagikeria.
- e) Falta astuna izan gabe, zerbitzuko toki, gai eta agiriak zaintzen izandako zabarkeria.
- f) Enplegatuen eginkizunak eta obligazioak ez betetzea, falta oso astuntzat edo astuntzat jo beharrekoak izan ezean.

4. Zehapenak.

- a) Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira enplegatu publikoek egindako faltengatik:
- 1) Zerbitzutik aldentzea (langileen kaleratze diziplinarioa).
 - 2) Funtzioak bertan behera uztea (enplegua eta soldata).
 - 3) Nahitaezko lekualdaketa, beste herri batera lekualdatuta edo herri berean.
 - 4) Demeritua edo gaitzespidea, alegia, zehapena lanbide-karreran, igoeran eta borondatezko mugigarritasunean.
 - 4) Lansariak heinean kentzea.
 - 5) Ohartarazpena.
- b) Falta oso astunak egiteagatik bakarrik ezarriko da zerbitzutik behin betiko aldentze-zigorra.
- c) Herri berean edo beste herri batera lekualdatzeko zigorrak eta funtzioetatik eteteko zigorrak (enplegua eta soldata eteteko zigorra), falta astunak edo oso astunak egiteagatik baino ezin dira ezarri. Falta oso astuna egiteagatik enpleguaren eta soldataren etetea ez da lau urtetik gorakoa izango, ezta bi urtetik beherakoa ere. Falta astuna egiteagatik jartzen bada, aldiz, ez da bi urtetik gorakoa izango.

- d) Falta arinak ohartaraziz bakarrik zigortu ahal izango dira.

5. Falta eta zehapena zehaztea.

- a) Faltaren larritasuna zenbaterainokoa ote den zehazteko eta jarriko den zigorra mailakatzeko, honako elementu hauek hartuko dira kontuan:

- p) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte la ausencia del trabajo.
- q) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- r) Las faltas continuadas de asistencia de dos o más días sin causa justificada.
- s) El incumplimiento del deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su cargo, cuando no constituya falta grave.

t) La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

- u) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad merezca la calificación de falta leve.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- e) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios cuando no constituya falta grave, y
- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados o empleadas, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

4. Sanciones.

- a) Por razón de las faltas cometidas por empleados o empleadas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- 1) Separación del servicio (despido disciplinario del personal).
 - 2) Suspensión de funciones (de empleo y sueldo).
 - 3) Traslado forzoso con o sin cambio de localidad de residencia.
 - 4) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - 4) Deducción proporcional de retribuciones, y
 - 5) Apercibimiento.
- b) La sanción de separación definitiva del servicio (despido disciplinario del personal) se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.
- c) Las sanciones de traslado con o sin cambio de residencia y suspensión de funciones (de empleo y sueldo) sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de funciones (de empleo y sueldo) impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

- d) Las faltas leves sólo podrán corregirse con la sanción de apercibimiento.

5. Determinación de la falta y de la sanción.

- a) Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- 1) Intenzionalitatea.
- 2) Zenbaterainoko eragozpena eragin zaion zerbitzuari.
- 3) Administrazioari edo administratuei eragindako kalteak.
- 4) Berrerortzea.
- 5) Parte-hartze maila.

b) Falta astun edo oso astunagatik ezin izango da zigorrrik ezarri, horretarako egindako espedientearen indarrez izan ezik. Falta arinengatik zigorrak ezartzeko, aurrez espediente egitea ez da beharrezko izango, errudunari entzuteko pausoa ematea izan ezik.

c) Espediente diziplinarioei hasiera ematearen eta horiei ebazpena ematearen berri eman beharko zaie langilego-ordetzaritzako organoei.

6. Falten eta zehapenen preskripzioa.

a) Arau-hauste oso astunak 3 urtera preskribatuko dira, astunak 2 urtera eta arinak 6 hilabetera; falta oso astunak egiteagatik ezarritako zehapenak 3 urtera preskribatuko dira, falta astunengatik ezarritakoak 2 urtera eta falta arinengatik ezarritakoak urtebetetera.

b) Falta egiten den unetik hasiko da kontatzen preskripzio-epaia, eta, faltak bat bestearen atzetik egin badira, haiek egiteari uzten zaion unetik.

Zehapenen preskripzio-epaia zehapen-ebazpena irmo denetik aurrera hasiko da kontatzen.

c) Zigor diziplinarioak langilegoaren erroldan jasota utziko dira. Ohar horiek ofizioz edo doakionak eskatuta, indarra galtzen dueneko epearen adinako aldia igaro ondoren eta, aldi horren barruan beste zigorrrik jarri ezean, kendu ahal izango dira.

d) Zigor diziplinarioak, horiek ezarri daitezenean erabakiak agintzen duenaren arabera eta gehienez ere hiru hilabeteko epearen barruan beteko dira. Horiek horrela izanik ere, organo zigor-jartzaileak, doakionaren adostasuna jaso ondoren, zigorraren indar-aldirako legez jarritakoak goragoko ez den aldirako, betetzea atzeratu ahal izango du.

7. Prozedura diziplinarioa eta behin-behineko neurriak.

a) Falta oso astunak edo falta astunak egiteagatik zehapena ezarri ahal izateko, aurrez ezarritako prozedura erabili behar da nahitaez.

Falta arinak egiteagatik zehapena ezartzeko orduan, prozedura laburtua erabiliko da, interesdunari entzunda.

b) Prozedura diziplinarioak efikazia, azkartasun eta ekonomia prozesalaren printzipioak beteko ditu, eta erabat errespetatuko ditu ustezko erantzulearen defentsa-eskubideak eta -bermeak.

Prozeduraren barruan instrukzio-fasea eta zehapen-fasea behar den moduan bereizita egongo dira, faseetako bakoitza organo baten esku.

c) Zehapen-prozedurak erregulatzeko arauetan halaxe jasota dagoenean, eta eman beharreko ebazpen arrazoitua emanda, behin-behineko neurriak hartu ahal izango dira, emango den azken ebazpena eraginkorra izango dela bermatzeko.

Espediente diziplinarioa tramitatzean kautela-neurri gisa behin-behineko etendura ezartzea erabakitzen denean, etenaldia ezin izango da 6 hiletik gorakoa izan, interesdunari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla, eta prozedura geldiarazten ez bada. Prozedura judiziala tramitatzen ari denean ere erabaki ahal izango da behin-behineko etendura ezartzea; epaileak agindutako behin-behineko espetxealdiak edo langileari lanpostuan jardutea eragozten dioten beste neurri batzuek dirauten beste denboran iraungo du etenaldi horrek. Kasu horretan, behin-behineko etendura sei hiletik gorakoa izanda ere, horrek ez du lanpostua galtzea ekarriko.

- 1) Intencionalidad.
- 2) Perturbación del servicio.
- 3) Daños producidos a la Administración o a los administrados.

- 4) La reincidencia.
- 5) Grado de participación.

b) No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

c) De la incoación de los expedientes disciplinarios, así como de su resolución, deberá darse cuenta a los órganos de representación del personal.

6. Prescripción de las faltas y sanciones.

a) Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

b) El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

c) Las sanciones disciplinarias se anotarán en el registro de personal. Dichas anotaciones podrán cancelarse, de oficio o a instancia del interesado, una vez transcurrido un período de tiempo equivalente a su plazo de prescripción, y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto una nueva sanción.

d) Las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución en que se impongan y en el plazo máximo de tres meses. Ello no obstante, el órgano sancionador podrá acordar, previa conformidad del interesado, la suspensión temporal de su ejecución por un período de tiempo que no exceda del legalmente establecido para su prescripción.

7. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

a) No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

b) El procedimiento disciplinario atenderá a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

c) Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

Behin-behineko etendura duen enplegatuak etenaldi horretan eskubidea izango du oinarritzko ordainsariak eta, hala bada, gorkio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko.

d) Behin-behineko eginkizun-gabetzea behin betiko bihurtzen denean, enplegatuak itzuli egin beharko du behin-behineko eginkizun-gabetzearen aldiari jasotakoa. Behin-behineko etendura hori behin betiko zehapen bihurtzen ez bada, Administrazioak enplegatuari zor dion aldea eman beharko dio, hau da, benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jaso behar izango zuen kopuruaren arteko aldea.

Behin-behineko etenduran emandako denbora hori baliagarria izango da etendura irmoa betetzeko orduan.

Behin-behineko etendura-erabakia irmo bihurtzen ez bada, etenaldi hori kontuan hartuko da zerbitzu aktiboan emandako denbora zenbatzeko, eta enplegatu berriz berehala bere lanpostuan hasteko erabakia hartuko da, bere eskubide ekonomiko guztiak eta etendura gertatu zenetik dagozkion gainerako eskubideak aitortuta.

El empleado o empleada suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

d) Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado o empleada deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado o empleada la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del empleado o empleada a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

III. ERANSKINA / ANEXO III

RETRIBUCIONES AÑO 2022 URTEKO ORDAINSARIAK

Kategoria Categoría	Maila ¹ Nivel ¹	Urtekoa Anual €	Hilekoa Mensual €	Ordua ² Hora ² €	Hirurtek. Trienio €
Gerentea / Gerente		83.233,91	5.945,28	52,28	64,00
Giza-Baliabideen Ard. / Responsable de RR.HH.	2+CG	61.376,074	4.384,004	38,554	64,00
Administrazio-Ard. / Resp. de Administración	2+CG	61.376,074	4.384,004	38,554	64,00
Kord. Psikopedagogikoa / Coord. Psicopedagógico	3+CG	57.525,464	4.108,964	36,134	64,00
Zentroko Arduraduna / Responsable de Centro	3+CG	57.525,464	4.108,964	36,134	64,00
Eb-Eguneko Zentroa Ard. / Resp. C.Día y Vivienda	4+CG	53.980,644	3.855,764	33,904	64,00
Unitateko Arduraduna / Responsable de Unidad	5	50.617,02	3.615,50	31,79	64,00
Juridiko Goi Teknikaria / Técnico Superior Jurídico	21 ³	50.219,85	3.587,13	31,54	64,00
Gizarte-langile / Trabajador/a Social	6+CG	47.479,914	3.391,424	29,824	52,56
Kudeaketa Teknikaria / Técnico/a de Gestión	6	47.479,91	3.391,42	29,82	52,56
Pertsonak Kudeatzeko EM.T. / Téc. M. Gestión de Personas	19 ³	46.475,55	3.319,68	29,77	52,56
Gizarte-graduatu / Graduado/a Social	8	44.603,39	3.185,95	28,01	52,56
Etx.Lagun EM.T./ T.M. Apoyo Vivienda	7	44.535,33	3.181,09	27,97	52,56
Kalitate Teknikaria / Técnico/a de Calidad	7	44.535,33	3.181,09	27,97	52,56
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	7	44.535,33	3.181,09	27,97	52,56
Erizaina (L.T.S) / Enfermero/a (A.T.S.)	7	44.535,33	3.181,09	27,97	52,56

Kategoria Categoría	Maila ¹ Nivel ¹	Urtekoa Anual €	Hilekoa Mensual €	Ordua ² Hora ² €	Hirurtek. Trienik. €
Gobernaria / Gobernante/a	10	38.986,20	2.784,72	24,88	47,52
Zaindaria-gobernaria / Cuidador/a-gobernante/a	12	32.360,63	2.311,47	20,32	47,52
Giza Baliabid.-Administraria / Admtvo. Área RR.HH.	14	31.992,11	2.285,15	20,09	47,52
Administrazioa-Administraria / Admtvo. Área Admón.	14	31.992,11	2.285,15	20,09	47,52
Zaindaria / Cuidador	13	30.367,37	2.169,09	19,07	38,59
Sukaldaria ³ / Cocinero/a ³	15.5	27.230,81	1.945,05	17,10	34,09
Garbitzailea ³ / Limpiador/a ³	15.5	25.719,31	1.837,09	16,15	34,09

¹Uliazpiko maila (LB-1992).

²Bi hamartar agertzen diren arren, 6 erabiltzen dira.

³Foru Gobernuaren 2022ko azaroaren 8ko Akordioaren I. eranskineko taulan jasotako mailaren arabera.

⁴Kudeaketa Osagarriari dagokion zenbatekoa jasotzen da (% 6, administrazioako arduradunaren lanpostuan salbu, horrek % 8 baitu).

¹Nivel de Uliazpi (VPT-1992).

²Aunque figuran 2 decimales se opera con 6.

³Nivel según la tabla del Anexo I del Acuerdo de Consejo de Gobierno Foral de 8 de noviembre de 2022.

⁴No incluye el importe correspondiente al Complemento de Gestión (CG); 6% salvo el puesto de Responsable de Administración que tiene un 8%.

IV. ERANSKINA / ANEXO IV

JAIEGUNEAN LAN EGITEAGATIKO OSAGARRIA (JLO) / COMPLEMENTO POR TRABAJO EN FESTIVO (CTF)

Kategoria Categoría	Urteko Lanaldia Jornada Anual	Orduko prezioa guztira Precio hora total	Jai orduko prezioa Precio hora festiva (28,75 %)	Urteko jai-orduak Horas festivas-año	Urteko jai eguneko osagarria Cto. festivo anual	Hileko jai eguneko osagarria Cto. festivo mensual
Eb-Eguneko Zentroa Ard. / Resp. C.Día y Vivienda	1.592	33,907437	9,748388	81	789,62	56,16
Unitateko Arduraduna / Responsable de Unidad	1.592	31,794613	9,140951	77	703,85	50,28
Gobernaria / Gobernante/a	1.510	24,488817	7,040534	439	3.090,79	2208,77
Zaindaria / Cuidador ¹	1.580	20,405441	5,866564	305	1.789,30	127,81
Zaindaria / Cuidador	1.510	19,074982	5,484057	286	1.568,44	112,03
Zaindaria / Cuidador	1.200	19,074982	5,484057	286	1.568,44	112,03
Zaindaria / Cuidador	950	19,074982	5,484057	286	1.568,44	112,03
Zaindaria / Cuidador	630	19,074982	5,484057	429	2.352,66	168,05
Sukaldaria / Cocinero/a C. Fraisoro Z.	1.510	17,104777	4,917623	352	1.731,00	123,64
Sukaldaria / Cocinero/a C. Donosti Z.	1.510	17,104777	4,917623	286	1.406,44	100,46
Sukaldaria / Cocinero/a C. Zubieta Z.	1.250	17,104777	4,917623	321	1.578,56	112,75

JLOren zenbatekoa lortzeko, talde eta txanda bakoitzaren (A, B, gehi C, hala badagokio, eguneko 7 ordu) lan-egutegiaren arabera igande eta jai egunetan lan egin beharreko egun/ordu kopuruaren eta jai egunaren balioaren batezbestekoa kalkulatu behar da (kategoria bakoitzaren orduko guztizko prezioaren % 28,75, dagokion kategoriaren urteko soldata urteko lanaldiarekin zatituta kalkulata). 2023. urterako, eta handik aurrera, oporren eredia egutegian aldatuko da. Honela: 2023an, 7 ordu eta 5 min (7,0833 ordu). Faktore biak kontuan hartu dira zenbateko berriak kalkulatzeko. Eta 2024an, 7 ordu eta 5 minutuko eguneko lanaldiak (7,0833 ordu) -oinarritzat hartu dira 2023ko kalkulua egiteko- 7 ordu eta 10 minutukoak izango dira (1.666 ordu), beraz, zenbaketak irizpide berriaren arabera berrikusi beharko dira.

¹Orduko prezioaren zenbatekoan gaueko txandako zaintzaile lanpostuko osagarria sartu da.

El importe del CTF se obtiene promediando el número de días/horas que correspondía trabajar en domingos y festivos según el calendario de trabajo de cada colectivo y turnos (A, B, más C en su caso a razón de 7 horas /día) por el valor del festivo (28,75 % del precio hora total de cada categoría, calculado dividiendo el salario anual de la categoría en cuestión entre la jornada anual). Para el año 2023 y en adelante cambia el calendario en cuanto a modelo de vacaciones y, además, las horas/día pasan a ser, en 2023, 7 h y 5 min (7,0833 h); ambos factores son los que se han tenido en cuenta para obtener los nuevos importes. Y en 2024 las jornadas diarias de 7 h y 5 min (7,0833 h) -sobre las que se han hecho los cálculos de 2023- pasarán a ser de 7 h y 10 min (1.666 h) -sobre las que se tendrán que revisar los importes por este motivo-.

¹El importe del precio hora incluye el Complemento de puesto de Cuidador de turno de noche

V. ERANSKINA / ANEXO V

COMPLEMENTO DE GESTION / KUDEAKETA OSAGARRIA

Kategoria Categoría	Kudeaketa plusa % % Plus gestión
Giza-Baliabideen Ard. / Responsable de RR.HH.	6
Pertsonak Kudeatzeko Ard./Resp. Gestión Personas	6
Administrazio-Ard. / Resp. de Administración	8
Kord. Psikopedagogikoa / Coord. Psicopedagógico	6
Zentroko Arduraduna / Responsable de Centro	6
Eb-Eguneko Zentroa Ard. / Resp. C.Día y Vivienda	6
Gizarte-langilea / Trabajador-a Social	6
Osasun-koordinatzailearen funtzioak dituen Erizaina/ Enfermero con funciones de Coordinador de Salud	6

- a) Jasotzeko baldintzak Gobernu Batzordeak ezarri ditu.
- b) Urte bakoitza amaitzean finkatuko da Kudeaketaren Osagarria, urtarrileko lehen hamabostaldian, Gerentziak idatzitako txosten baten bidez, eta Uliazpiko presidenteari aurkeztu beharko zaio onets dezan, amaitutako urtean bere gain utzitako erantzukizuneko eginkizunak betetzean izandako gogobetetze maila banaka balioetsiz, honako 3 irizpide hauetan oinarrituta:
- Lanari eskainitako dedikazioa.
 - Arloko helburu definituak betetzea.
 - Zuzendaritza Taldean erantzukizuna partekatzea.
- c) Kudeaketaren Osagarria, kasu bakoitzean, dagokion kategoriaren hitzarmenean finkatutako soldataren gaineko ehuneko finko baten arabera kalkulatu da, V. eranskinean adierazten den moduan.
- Kudeaketaren Osagarria horrela definituta, 3 maila ezartzen dira bertan:
- 1. maila: Automatikoki sortuko da, urte horretan bere erantzukizunak gauzatzeko orduan betetze maila «zuzena edo ohikoa» izan duela aurrez hartuta. Horren zenbatekoa Kudeaketaren Osagarriaren % 40 izango da.
 - 2. maila: Betetze-maila «gogobetegarria» izan dela jotzen denean sortuko da. Horren zenbatekoa Kudeaketaren Osagarriaren beste % 30 bat izango da.
 - 3. maila: Betetze-maila «oso gogobetegarria» izan dela jotzen bada sortuko da. Horren zenbatekoa gainerako % 30a izango da.
- d) Kudeaketaren osagarri hori, 1. mailan, 14 hilekotan hainbanatuta ordainduko da urtarriletik abendura. Kudeaketaren Osagarria, 2. edo 3. mailetan, ordainsari berezi gisa ordainduko da, presidenteari gerentziaren proposamena onetsi ondoren.
- e) Bere gain utzitako erantzukizunak betetzean izandako gogobetetze-mailari buruz Gerentziak egindako txostena urtero elkarrekin aztertuko dute Gerentziak eta eragindako pertsona bakoitzak.
- f) Kudeaketaren Osagarri hori Erregelamenduko ordainsariaren ehuneko bat denez gero, horren urteko zenbatekoa eguneratu egingo da ordainsari horri gehikuntzak aplikatu ahala.
- a) Las condiciones de percepción están establecidas por la Junta de Gobierno.
- b) El C.G. se fijará al finalizar cada año, en la primera quincena de enero, mediante informe escrito de Gerencia, a presentar para su aprobación a la Presidencia de Uliazpi, valorando individualmente el grado de satisfacción en el desempeño de las tareas de responsabilidad encomendadas en el año vencido, en base a 3 criterios:
- Dedicación-disponibilidad en el trabajo.
 - Cumplimiento de los objetivos definidos para el área.
 - Corresponsabilidad en el Equipo Directivo.
- c) El C.G. se calculará en cada caso con un porcentaje fijo sobre el Sueldo fijado en Reglamento de la respectiva categoría, conforme se señala en el anexo V.
- Definido así el C.G., se establecen 3 niveles en el mismo:
- Nivel 1: Se devengará automáticamente, presuponiendo un grado de cumplimiento en el desempeño de sus responsabilidades "correcto o normal" en ese año. Su cuantía será de un 40% del C.G.
 - Nivel 2: Se devengará cuando el grado de cumplimiento sea el calificado como "satisfactorio". Su cuantía será otro 30% del C.G.
 - Nivel 3: Se devengará si el grado de cumplimiento se considera "muy satisfactorio". Su cuantía será del 30% restante.
- d) El C.G. en su nivel 1 se abonará prorrateado en 14 mensualidades de enero a diciembre. El C.G. en sus niveles 2 ó 3 se abonará como una paga especial, una vez aprobada la propuesta de Gerencia por Presidencia.
- e) El informe de Gerencia sobre el nivel de satisfacción en el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas se analizará conjuntamente cada año entre Gerencia y cada una de las personas afectadas.
- f) Dado que el C.G. es un porcentaje de la retribución del Reglamento, su cuantía anual se irá actualizando conforme se apliquen los incrementos a dicha retribución

VI. ERANSKINA / ANEXO VI

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Kontzeptua Concepto	Alea Unidad
Kotxean kilometroko / Kilometraje en coche	0,29 €/km
Moton kilometroko / Kilometraje en moto	0,15 €/km
Dieta (bazkariko edo afariko / comida o cena)	21 € bakoitzeko / cada una
Gosaria / Desayuno	6,30 € bakoitzeko / cada una

Eusko Jaurilaritzak ezarritako kontzeptuak. Conceptos e importes fijados por Gobierno Vasco.

VII. ERANSKINA

LANPOSTU HUTSAK BETETZEKO ARAUA

SARRERA

Arau hauetan arautzen dira lanpostu hutsak betetzeko prozedurak. Lanpostu huts horiek arau hauen aplikazio-eremuan aipatzen dira, eta lanpostuen zerrendan jasota daude, betiere, baldin eta huts badaude, eta aurrekontu-zuzkidura badute. Zentzuzkoa denez, prozedurak lege-arau aplikagarrietara moldatu behar dira.

Hala, mugikortasun-prozesuak eta barne-sustapeneko prozesuak arautzen dira, eta prozedura horiek Uliazpiren eremuan bertan arautu daitezke. Arauketa horren esparru juridikoa edo arau-esparrua lan-kontratuko langileei aplikatu behar zaizkien funtzio publikoari buruzko legeriaren manuak dira, hala nola Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua eta hura garatzeko emango den Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea, baita Langileen Estatutua ere. Horrez gain, Uliazpiko langileen lanpostuen eta zerbitzuen antolaketaren berezitasunak ere kontuan hartu behar dira.

Langileen Estatutuaren egungo idazketak funtsezko premisatzat hartu du malgutasun handiagoa dagoela lan-harremanen eremuan. Zehazki, lanbide-sailkapeneko sistemari dagokionez, kontzeptu horren eta lanbide-taldearen bertsio berria egin da, balio-aniztasun funtzionalen eta kategorien arteko baliokidetasunen aukera ezarri da, mugikortasun funtzionalerako mugak kendu dira, eta langileen sustapena edo enpresako maila-igoerarako irizpide gisa ezarri dira, besteak beste, enpresabururen antolaketa-ahalmenak.

Ildo horretatik, kontuan har daitezke funtzio publikoaren arubide juridikoan autonomia-erkidegoan zein estatuan egindako azken erreformak, eta nabarmentzekoa da Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotako arau honen xede diren gaien erregulazio berria: esaterako, administrazio publiko guztiek «jarduna ebaluatzeko» tresnak ezarri behar dituzte.

Hori guztia dela eta, testu honetan alderdi horiek arautu nahi ditugu, hau da, mugikortasuna eta enpresan gora egitea arautu dira, alderdi bi horiek errazteko, bideratzeko eta sustatzeko.

Azpinarratu behar da testu honen helburu nagusietako bat, jasotzen dituen prozedurak alde batera utzita, sustapen profesionala dela, zentzurik zabalenean. Bai igoerei, bai mugikortasunari edo lekualdatzei dagokionez, laburbilduz, pertsona bakoitzaren lan-harremana hobetzeari dagokionez, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen mende jarri nahi da langileen sustapena edo enpresa igo egitea. Printzipio horiek

ANEXO VII

NORMA DE COBERTURA DE VACANTES

INTRODUCCIÓN

Es objeto de las presentes Normas la regulación de los distintos procedimientos para la cobertura de las plazas –a las que se hace referencia en el ámbito de aplicación de estas Normas–, incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo que se encuentren vacantes y dotadas presupuestariamente. Procedimientos que, obviamente, han de adecuarse a la normativa legal vigente que resulte de aplicación.

Así, en estas Normas se regulan los procesos de movilidad y los de promoción interna, procedimientos que pueden regularse en el propio ámbito de Uliazpi, teniendo presente como marco jurídico o normativo de esa regulación aquellos preceptos de la legislación sobre función pública que sean aplicables al personal laboral, como es el Estatuto Básico del Empleado Público y la próxima Ley de Función Pública Vasca que se dicte en su desarrollo, y el Estatuto de los Trabajadores, y teniendo siempre en cuenta las peculiaridades de los distintos puestos que conforman la plantilla de Uliazpi y la organización de los distintos servicios.

La actual redacción del Estatuto de los Trabajadores tiene presente, como una de sus premisas fundamentales, una mayor flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales y, concretamente, en lo que respecta al sistema de clasificación profesional, dando una nueva versión de este concepto y de la de grupo profesional, estableciendo la posibilidad de polivalencias funcionales y equivalencias entre categorías, eliminando límites a la movilidad funcional, y fijando como criterios para la promoción o ascensos del personal, entre otros, las facultades organizativas del empresario.

También en esa línea pueden considerarse las últimas reformas del régimen jurídico de la función pública operadas tanto a nivel autonómico como estatal, siendo destacable la nueva regulación de las materias objeto de esta Norma recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público; así, por ejemplo, la obligatoriedad para todas las administraciones públicas de implantar, para estos procesos, herramientas de «evaluación del desempeño».

Es por ello que, desde este texto se pretende regular dichos aspectos, convirtiendo en materia reglada en nuestro ámbito la movilidad y la promoción, con un claro talante de facilitar, posibilitar y fomentar ambas facetas.

Hay que remarcar que uno de los principales objetivos de este texto, al margen de los procedimientos que contempla, es que la promoción profesional en su sentido más amplio, es decir, tanto en lo que se refiere a ascensos como a movilidad o traslados, en definitiva una mejora en la relación laboral de cada persona, se someta a los principios de igualdad, mérito y capacidad, que son los que deben primar como factores recono-

lehenetsi behar dute banakako lana, eta, aldi berean, pizgarriak dira eguneroko lanean benetako garapen profesionala lortu nahi duten langileentzat.

Hori dela eta, tresna batzuk kontuan hartu beharko dira, hala nola Enplegatutako Publikoaren 20. artikuluan arautzen dena: jardunaren ebaluazioa. Manu horretako 1. artikulua hauxe ezartzen da: «Herri Administrazioek beren enplegatuen jarduna ebaluatze bidea emango duten sistemak ezarriko dituzte. Eta apartatu horretako bigarren paragrafoan hauxe ezarri da: «Jardunaren ebaluazioa prozedura bat da, zeinaren bidez laneko jokatibidea eta errendimendua edo emaitzen lorpena neurtu eta balioetsiko baitira». 2. apartatuan honela jarraitzen du: «Jarduna ebaluatze sistemak, betiere, gardentasuna, objektibotasuna, inpartzialtasuna eta bereizkeriarik eza oinarri dituzten irizpideak hartu behar dituzte aintzat eta enplegatutako publikoaren esku-bideei kalterik egin gabe aplikatu behar dira». Eta hauxe ere gehitzen du: «Administrazio publikoek erabakiko dute ebaluazio horrek zein ondorio izan behar duen lanbide-karrera horizontala osatzerakoan, prestakuntza hartzerakoan, lanpostuak betetzerakoan, eta ordainsari osagarriak ordaintzerakoan».

Tresna hori ezarri behar da, eta Arau honetan erreferentzia egiten zaio.

Azkenik, Arau hauetan langile berrien hautaketa arautzen da. Prozedura horrek Estatuko eta Euskal Autonomia Erkidego funtzio publikoari buruzko legerian ezarritakoa bete behar du, baita hura garatzeko eman daitekeen eta aplika daitekeen araudian ezarritakoa ere. Hori dela eta, kontuan hartu beharko da horrek zer eragin izan dezakeen Uliazpiko balizko Enplegu Planetan, funtzio publikoari buruz gaur egun indarrean dagoen araudiaren arabera.

Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileen ordezkapenak edo behin betiko bete behar diren lanpostu hutsak aldi baterako betetzea ez dira arautzen testu honetan, erakunde orori dagozkion antolaketa-ahalmenetako bat direlako eta zerbitzuaren antolaketa egokiari zuzenean eragiten diotelako. Dena den, jakina denez, ordezkapen edo lanpostuen aldi baterako jardun horiek langile finkoen bitartez egiten dira: bai beste kategoriatzat hartutako langileen bidez, baita kategoriatzat hartutako lanaldi partzialeko langileen bidez ere; edo, bestela, aldi baterako kontratua duten, hots, bitarteko langileen bidez. Horrela egiten da antolaketa-arrazoiengatik edo lantaldeak edo, orokorrean, zerbitzua egokitzeko arrazoiengatik.

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Aplikazio eremua.

1. Arau hauetan jasotako aginduak Lanpostuen Zerrendan (aurrerantzean, LPZ) sartuta dauden eta hutsik eta aurrekontuzuzkidura duten lanpostuak betetzeko prozesu guztiei aplikatuko zaizkie, hurrengo atalean adierazten diren lanpostuei dagozkienak izan ezik.

2. Arau hauen aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira Kudeaketaren Osagarria esleitura duten lanpostu guztiak, bai eta Zerbitzu Zentralei atxikitakoak ere, arau hauetan ezarritakoari kalterik egin gabe.

3. Indarreko ordenamendu juridikoaren arabera hautatuko eta kontratatuko dira 2. apartatuan deskribatutako lanpostuak betetzeko pertsonak. Hori dela eta, enplegu publikoko eskaintzan sartu edo izendapen askeko barne-lehiaketaren bidez bete ahalko dira.

cedores de la labor individual y, a su vez, motivadores para aquel personal que en su labor diaria persigue un verdadero desarrollo profesional.

Para ello habrán de tenerse en cuenta herramientas tales como la que preceptúa el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 20: la evaluación del desempeño. En este precepto, en su apartado 1, se dispone que «las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados». Y en el segundo párrafo de este apartado define la evaluación del desempeño como «el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados». Continúa, en su apartado 2, diciendo que «los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos». Y añade que «las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias...».

Esta es la herramienta que habrá que implantar y a la que esta Norma va a hacer referencia.

Por último, en estas Normas se regula la selección de personal de nuevo ingreso, procedimiento éste que ha de atenerse a lo establecido en la legislación sobre función pública, estatal y vasca según proceda, y en la normativa que para su desarrollo pueda dictarse y resulte de aplicación. Por ello, también habrá que tener en cuenta la incidencia que puedan tener en esta materia los Planes de Empleo que puedan elaborarse en Uliazpi, según lo establecido en la normativa legal vigente sobre función pública.

No son objeto de regulación en este texto, por ser una de las facultades organizativas que competen a toda organización y que afecta de forma directa a la correcta organización del servicio, las sustituciones de personal con derecho a reserva de puesto o la cobertura temporal de vacantes que hayan de ser sometidas, para su cobertura definitiva, a los procesos aquí contemplados. Si bien, como es sabido, estas sustituciones o desempeños eventuales de puestos se vienen realizando, por razón de organización y adecuación de grupos de trabajo o del servicio en general, con personal fijo, bien de otras categorías o bien de la misma a tiempo parcial o en su defecto con personal con contratos temporales-interinidad.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Los preceptos contenidos en estas Normas serán aplicables a todos los procesos dirigidos a cubrir las plazas incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) que se encuentren vacantes y dotadas presupuestariamente, con excepción de las correspondientes a los puestos que se indican en el apartado siguiente.

2. Quedan excluidas del ámbito de aplicación de estas normas todos aquellos puestos que tengan asignado Complemento de Gestión así como aquellos adscritos a Servicios Centrales, sin perjuicio de lo establecido en estas Normas.

3. La selección y consiguiente contratación de las personas que vayan a ocupar los puestos descritos en el apartado 2 se efectuarán de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente. Por consiguiente, podrán cubrirse bien mediante su inclusión en la Oferta de Empleo Público bien mediante concurso interno de libre designación.

II. KAPITULUA

LANPOSTUEN BALORAZIOA

2 artikulua. Sailkapena.

Lanpostuen Zerrenda tresna bat da, eta, haren bidez, Uliazpi barne egitura arrazionalizatu eta antolatzeaz gain, langile-premiak zehaztu, lanpostu bakoitza betetzeko betekizunak finkatu eta lanpostuak sailkatzen ditu. Horren ondorioz, bertan ezarritakoa kontuan hartuko beharko da arauetan ezartzen diren prozesuak arautzeko.

Hauxe ezartzen da lanpostuen zerrendan:

- Lanpostuaren izena.
- Zein lantokiri edo atali atxiki zaion.
- Dedikazio-erregimena.
- Lanpostu bakoitzeko plaza zuzkidura.
- Jarduna betetzeko eskatutako baldintzak, horien artean derrigorrez hizkuntz eskakizuna eta horrek indarra galtzen duenean eguna.
- Dagokion kategoría profesionalari atxikitzea.
- Lanpostuak baloratzeko prozesuaren ondoriozko ordain-sari maila.

III. KAPITULUA

MUGIKORTASUNA, LEKUALDAKETAK ETA BERRIZ SARTZEA

3 artikulua. Mugikortasuna eta lekualdaketa.

1. Lantokien arteko mugikortasuna –edo lantoki baten barruko mugikortasuna urteko dedikazio– edo lanaldi-erregimena handitu behar direnean–, dagozkion lehiaketen bidez egingo da, salbu eta arau hauetan adierazitako arrazoiengatik nahitaezko izaera izan behar badu; hala denean, horietan parte hartu ahal izango dute eskainitako lanpostuaren lan-kategoría bereko lan-kontratadun langile finkoek, baldin eta lanpostua betetzeko eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte, horretatik salbuetsita daude lan-kontratu mugagabea egitean orain eskatzen diren baldintzetako bat eskatu ez zitzaizen langile finkoak, bai eta arau hauetan ezarritako berariazko kasuak ere.

2. Kapitulu honetan ezarritakoa ez zaie aplikatuko xedapen iragankorretan ezarritako kasuei.

4. artikulua. Eszedentzian zeuden langileak lanera itzultzea.

Borondatezko eszedentzia hartu eta lanpostua gordetzeko eskubiderik ez duten langileak lanera itzultzeari dagokionez, legezko araudi aplikagarrian eta arau hauetan xedatutakoa aplikatuko zaie langile horiei.

5. artikulua. Lanpostu hutsak betetzeko prozedurak.

A. Egoitza zerbitzuetako (ez etxebizitzetako) eta eguneko zentroetako zainzaile lanpostuak.

Zainzaile kategoriako lanpostu hutsak betetzeko prozedurak ondoren adierazten diren modalitateetara eta lehentasun-hurrenkerara egokituko dira, xedapen iragankorretan ezarritakoari kalterik egin gabe.

1. Lanaldi osoko erregimeneko lanpostu hutsak betetzea.

a) Zentroa aldatu gabe, hau da, lekualdatu gabeko eta arduraldiko erregimena aldatu gabeko mugikortasuna.

Beste zentro batzuetako langileei lanpostu hutsak eskaini aurretik, zentro bakoitzak kategoría eta arduraldi bereko edo pareko langileak atxiki ahal izango dizkie hutsik dauden lanpostuei, salbu eta langileak birbanatu behar direnean, edo, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arrazoiak (taldea, ordute-

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 2. Clasificación.

La RPT es el instrumento mediante el cual Uliazpi racionaliza y ordena su estructura interna, determina sus necesidades de personal, define los requisitos exigidos para el desempeño de los distintos puestos y clasifica cada uno de ellos. En consecuencia, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en ella para la regulación de los distintos procesos que estas normas contemplan.

En la RPT se recoge:

- La denominación del puesto.
- El Centro o servicio al que se halla adscrito.
- El régimen de dedicación.
- La dotación de plazas de cada puesto.
- Los requisitos exigidos para su desempeño, entre los que figuran el perfil lingüístico y su fecha de preceptividad.
- La adscripción a la categoría profesional correspondiente.
- El nivel retributivo resultante del proceso de valoración de puestos de trabajo.

CAPÍTULO III

MOVILIDAD, TRASLADOS Y REINGRESOS

Artículo 3. Movilidad y traslado.

1. La movilidad entre los distintos Centros de Uliazpi, o dentro de un mismo centro si se trata de ampliar el régimen de dedicación o jornada anual, se efectuará mediante los correspondientes concursos, salvo que por las razones que se indican en estas Normas deba tener un carácter forzoso, en los que podrá tomar parte el personal laboral fijo que ostente la misma categoría laboral que el puesto ofertado y esté en posesión de los requisitos exigidos para su desempeño, a excepción del personal ya fijo y al que no se le exigió, en el momento de su contratación laboral indefinida, alguno de los requisitos ahora requeridos, así como los supuestos específicos previstos en estas Normas.

2. Se exceptúan de la aplicación de lo previsto en este Capítulo los supuestos descritos en las Disposiciones Transitorias.

Artículo 4. Reingreso de excedentes.

A los excedentes voluntarios que no tengan derecho a la reserva de puesto se les aplicará, en cuanto a su reingreso, lo dispuesto en la normativa legal vigente que resulte de aplicación así como lo establecido en la presentes Normas.

Artículo 5. Procedimientos de cobertura de vacantes.

A. Plazas de Cuidador en servicios residenciales y centros de día (no viviendas).

Los procedimientos para cubrir las vacantes que se produzcan para las plazas correspondientes a la categoría de Cuidador se ajustarán a las modalidades y al orden de prelación que a continuación se indican, sin perjuicio de lo establecido en las Disposiciones Transitorias:

1. Cobertura de vacantes con régimen de dedicación a jornada completa.

a) Movilidad sin cambio de centro (sin traslado) y sin alteración en el régimen de dedicación.

Antes de ofrecer la plaza o plazas vacantes al personal de otros centros, cada centro podrá proceder a adscribir a la plaza o plazas vacantes a aquel personal que ostente la misma categoría y régimen de dedicación, o asimilado, salvo que se trate de redistribución de efectivos de personal o existan razones o motivos re-

gia edo txanda-erregimena) direla-eta, lekuz aldatu behar direnean, eta Prebentzio Zerbitzuak hala egiaztatzen badu. Arau hauen aplikazioaren ondorioetarako, hauxe da langileen birbanaketa: antolamendu-, ekonomia-, teknika- edo produkzio-arrazoiengatik, lanposturik gabe geratzen diren langileak, hala nola zentro edo zerbitzu bat guztiz edo partzialki itxi edo beste leku batean kokatu behar denean.

b) Beste zentro batera joateko (lekualdatzeko) mugikortasuna, arduraldiko erregimena aldatu gabe.

b.1. Zentro edo zerbitzu bat antolaketa-, ekonomia-, teknika- edo ekoizpen-arrazoiengatik edo plantillari buruzko azterlan orokorren gomendioengatik guztiz edo partzialki itxi edo birkokatu behar direnean, langileak birbanatu ahal izango dira, beste zentro batzuetako langileak nahitaez lekualdatuta.

b.2. Seguritasuna edo lan-osasuna direla eta, lekualdatzea komeni denean. Kasu horietan Prebentzio Zerbitzuak behar bezala ziurtatu beharko du.

b.3. Aurreko b.1 eta b.2 letretan deskribatutako egoerarik ez badago, prozesu bat egingo da deialdian eskatutako baldintzak betetzen dituzten eta beste ikastetxe batzuetako kide izanik dagokien eskabidea garaiz eta behar bezala aurkeztu duten guztien artean.

c) Lehiaketa bidezko mugikortasuna, lanaldi partzialeko kontratua lanaldi osoko kontratu bilakatuta.

c.1. Lanaldi partzialeko langileek lehentasuna izango dute lantokian sortzen diren edo hutsik geratzen diren bi lanpostutik lehenengoa betetzeko hautaketan. Halaber, lanpostu hutsa duen zentroko lanaldi partzialeko langileek eta beste zentroetako lanaldi partzialeko langileek ere aukera izango dute lanpostu huts horietako bigarrena betetzeko. Eta horrela jokatu da hurrengoekin, modu korrelatiboan. Korrelazio hori zentro bakoitzean egingo da.

c.2. Lanpostu hutsak deskribatutako prozeduren bidez betetzen ez badira, dagokion lehiaketa hasiko da, eta 3. artikuluan ezarritako baldintzak edo dagokion deialdian berariaz ezarritakoak betetzen dituzten lanaldi partzialeko langile finko guztiek parte hartu ahaliko dute, betiere eskabidea garaiz eta behar bezala aurkeztu badute.

c.3. Lanpostua lortzen badute, kontratua modu egokian aldatuko zaie.

2. Lanaldi partzialeko erregimeneko lanpostu hutsak betetzea.

Lanaldi partzialeko lanpostu hutsak edo deskribatutako lehiaketa edo atxikipenen ebazpenaren ondorioz hutsik geratzen diren plazak betetzeko, lanaldi partzialeko dedikazioa izango da, eta honako lehentasun-hurrenkera honen arabera egingo da:

a) Zentroaren barruko mugikortasuna (lekualdaketa-rik gabe).

a.1. Lanaldi osoko lanpostu hutsak bete behar direnean bezala, lehentasuna emango zaie zentro bereko langileei, beste zentro batzuetakoan aldean, salbu eta langileak birbanatu behar direnean, edo, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arrazoiak (taldea, ordutegia edo txanda-erregimena) direla-eta, lekuz aldatu behar direnean, eta Prebentzio Zerbitzuak hala egiaztatzen badu.

a.2. Lanpostu hutsak deskribatutako prozeduren bidez betetzen ez badira, prozesu bat hasiko da, eta 3. artikuluan ezarritako baldintzak edo dagokion deialdian berariaz ezarritakoak betetzen dituzten langileek parte hartu ahaliko dute, betiere eskabidea garaiz eta behar bezala aurkeztu badute.

lacionados con seguridad y salud laboral que aconsejen un traslado o un cambio –ya sea de grupo, horario o régimen de turnos- y así sea acreditado por el Servicio de Prevención. A los efectos de la aplicación de estas Normas se entiende por redistribución de efectivos el personal que quede sin plaza por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, tales como el cierre, total o parcial, o reubicación de algún centro o servicio.

b) Movilidad con cambio de centro (traslado) y sin alteración en el régimen de dedicación.

b.1. Por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, o estudios generales de plantilla que así lo aconsejen, tales como el cierre, total o parcial, o reubicación de un centro o servicio, podrá procederse a la redistribución de efectivos mediante el traslado forzoso del personal de otros Centros.

b.2. Por razones o motivos relacionados con seguridad y salud laboral que aconsejen un traslado, debidamente acreditados por el Servicio de Prevención.

b.3. En defecto de las situaciones descritas en las letras b.1 y b.2, se procederá a la realización de un proceso entre todos aquellos que, reuniendo los requisitos exigidos en la convocatoria y perteneciendo a otros centros, hayan presentado la correspondiente solicitud en tiempo y forma.

c) Movilidad, mediante concurso, con transformación de contrato a tiempo parcial en contrato a jornada completa.

c.1. El personal de tiempo parcial tendrá prioridad para optar a la primera de cada dos vacantes que se produzcan, o tengan su origen, en su centro de trabajo. A la segunda de esas vacantes podrá optar también el personal de tiempo parcial del centro origen de la vacante junto con el personal de tiempo parcial de los otros centros. Y así correlativamente con las siguientes vacantes que se vayan produciendo. Esta correlación se contabilizará en cada centro.

c.2. Si la vacante o vacantes existentes no se hubieran cubierto por los procedimientos descritos, el concurso correspondiente quedará abierto para todos aquellos trabajadores fijos a tiempo parcial que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 3 o los específicamente fijados en la convocatoria correspondiente, siempre que hayan presentado su solicitud en tiempo y forma.

c.3. La obtención de la plaza conllevará la oportuna modificación de su contrato de trabajo.

2. Cobertura de vacantes con régimen de dedicación a tiempo parcial.

La cobertura de las plazas vacantes a tiempo parcial o de la plaza o plazas que resultaran vacantes como consecuencia de la resolución de los concursos o adscripciones descritos, que será con régimen de dedicación a tiempo parcial, se efectuará con arreglo al orden de prioridad siguiente:

a) Movilidad sin cambio de centro (sin traslado).

a.1. Al igual que en la cobertura de vacantes a tiempo completo tendrán prioridad los trabajadores del propio centro con respecto a los de otros, salvo que se trate de redistribución de efectivos de personal o existan razones o motivos relacionados con seguridad y salud laboral que aconsejen un traslado o un cambio –ya sea de grupo, horario o régimen de turnos- y así sea acreditado por el Servicio de Prevención.

a.2. Si la vacante o vacantes existentes no se hubieran cubierto por los procedimientos descritos se procederá a la realización de un proceso entre todos aquellos que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 3 o los específicamente fijados en la convocatoria correspondiente, hayan presentado la correspondiente solicitud en tiempo y forma.

b) Beste zentro batera aldatzeko mugikortasuna (lekualdaketa):

b.1. Zentro edo zerbitzu bat antolaketa-, teknika- edo ekoizpen-arrazoiengatik edo plantillari buruzko azterlan orokorren gomendioengatik guztiz edo partzialki itxi edo birkokatu behar direnean, langileak birbanatu ahal izango dira, beste zentro batzuetako langileak nahitaez lekualdatuta.

b.2. Segurutasuna edo lan-osasuna (taldea, ordutegia edo txanda-erregimena) direla eta, lekualdatzea komeni denean. Kasu horietan Prebentzio Zerbitzuak behar bezala ziurtatu beharko du.

b.3. Lanpostu hutsak deskribatutako prozedura horien bidez betetzen ez badira, dagokion lehiaketa hasiko da, eta 3. artikuluan ezarritako baldintzak edo dagokion deialdian berariaz ezarritakoak betetzen dituzten lanaldi partzialeko langile finko guztiak parte hartu ahaliko dute, betiere eskabidea garaiz eta behar bezala aurkeztu badute.

b.4. Lanpostua lortzen badute, kontratua modu egokian aldatuko zaie.

3. Lanpostu hutsak eszedentzian zeuden langileen bitartez betetzea.

Lanpostua gordetzeko eskubidea ez zuten eszedentziako langileen itzulera honela egingo da:

a) Eszedentzian daudenek garaiz eta behar bezala lanera itzultzea eskatzen badute, eskubidea izango dute, Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera, beren kategoriaren bereko lanpostu hutsak betetzeko, 1. eta 2. apartatuetan aipatzen diren lehiaketak ebatzi ondoren.

b) Lanera berriz sartzeko eskabideak Uliazpiko Giza Balia-bideen arduradunari bidali beharko dizkiote, eta eskabidea egin ahal izateko ez da beharrezkoa izango lanpostu huts bat egotea. Eskabidea aurrez egin beharko da, dagokion eszedentziaren epeak beteta.

c) Eskabidearen sarrera-erregistroren datatik urtebetera, lanpostu hutsik ez zegoelako, eszedentziako langileak erantzunik jaso ez badu, idatziz berriro ahaliko du, oraindik ere interesa izanez gero.

4. Lanpostuak barneko igoera-prozesuen bitartez betetzea.

Barne-igoera arau hauetako IV. kapituluan ezarritakoaren arabera arautuko da.

5. Lanpostu hutsak langile sartu berrien bidez betetzea.

V. kapituluan ezarritakoaren arabera egingo da.

B. Etxebizitzetako zerbitzuetako zaintzaile lanpostuak (eguneko zerbitzurik edo eguneko zentroen zerbitzurik gabe).

1. Arau hauek aplikatzeari dagokionez –eta, zehazki, beste zentro batzuetako lanaldi osoko zaintzaileak lekualdatzeari dagokionez–, etxebizitza-zerbitzuetako zaintzaileak lanaldi partzialeko zaintzailatzat hartuko dira.

2. Horren ondorioz, zerbitzu horietako lanpostuak lanaldi partzialeko zerbitzutzat joko dira, lanpostuak betetzeko ondo-reetarako.

3. Etxebizitza-Zerbitzuan sartzan diren langileek gutxienez sei hilabetean egon beharko dute lanpostu horretan (etxebizitzako zaintzaileek). Edonola ere, etxebizitzako zaintzaile baten eta beste baten artean sei hilabete igaro behar dira. Dena den, epe hori murriztu ahaliko da, egoeraren arabera komenigarritzat jotzen bada. Edonola ere, zaintzaile baten eta beste baten artean arteko aldia amaitu ez den bitartean dagokionari erreserbatuko zaio lanpostua.

4. Lanpostuak betetzeko arauak ez dute arautzen etxebizitzako eguneko eta gaueko zaintzaileen arteko mugikortasuna.

b) Movilidad con cambio de centro (traslado):

b.1. Por razones organizativas, técnicas, económicas o productivas o estudios generales de plantilla que así lo aconsejen, tales como el cierre, total o parcial, o reubicación de un centro o servicio, podrá procederse a la redistribución de efectivos mediante el traslado forzoso del personal de otros Centros.

b.2. Por razones o motivos relacionados con seguridad y salud laboral que aconsejen un cambio –ya sea de grupo, horario o régimen de turnos–, debidamente acreditados por el Servicio de Prevención.

b.3. Si la vacante o vacantes existentes no se hubieran cubierto por los procedimientos hasta ahora descritos, el concurso correspondiente quedará abierto para todos aquellos trabajadores fijos a tiempo parcial que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 3 o los específicamente fijados en la convocatoria correspondiente, siempre que hayan presentado su solicitud en tiempo y forma.

b.4. La obtención de la plaza conllevará la oportuna modificación de su contrato de trabajo.

3. Cobertura de vacantes mediante reingreso de excedentes.

El reingreso de excedentes, sin derecho a reserva de puesto, se realizará de acuerdo a lo siguiente:

a) Los excedentes que soliciten su reincorporación en tiempo y forma tendrán derecho, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a ocupar la vacante que exista dentro de su categoría, una vez resueltos los concursos a que se hace referencia en los apartados 1 y 2.

b) Las solicitudes de reingreso se dirigirán al Responsable de Recursos Humanos de Uliazpi, sin que sea necesario, para efectuar tal solicitud, que exista puesto vacante. Deberán realizarse con la antelación y en los plazos que correspondan según la clase de excedencia que se trate.

c) Transcurrido un año desde la fecha de registro de entrada de la solicitud correspondiente sin que la misma haya sido atendida, por no existir vacante en ese momento, el trabajador excedente deberá renovar la misma por escrito en el caso de persistir su interés.

4. Cobertura de vacantes mediante promoción interna.

La promoción interna se regirá por lo dispuesto en el Capítulo IV de estas Normas.

5. Cobertura de vacantes mediante selección de personal de nuevo ingreso.

Se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en el Capítulo V de las presentes Normas.

B. Plazas de Cuidador en servicios de vivienda con o sin servicios de atención diurna (centro de día).

1. A efectos de aplicación de estas Normas – y, concretamente, de traslados a plazas de Cuidador de jornada completa de otros centros–, los Cuidadores de los servicios de Viviendas tendrán la consideración de Cuidadores a jornada parcial.

2. En consecuencia, las plazas de estos servicios se considerarán, para su cobertura, como de tiempo parcial.

3. Quien se incorpore al servicio de vivienda deberá permanecer al menos 6 meses en ese puesto (Cuidador de vivienda). En todo caso, deberán mediar seis meses entre la salida de un Cuidador de vivienda y otro. No obstante, dicho plazo podrá ser reducido si mediaran circunstancias que así lo aconsejaran. En todo caso, cuando no haya transcurrido el período de salida entre un cuidador y otro se reservarán las plazas obtenidas a quien corresponda.

4. La movilidad entre Cuidador de vivienda de día y de noche no estará sujeta a la Norma de cobertura de vacantes.

5. Hori guztia, laugarren, bosgarren eta seigarren xedapen iragankorrean ezarritakoari kalterik egin gabe.

C. Sukaldeko langile jarduteko lanpostuak.

Hirugarren xedapen iragankorrean ezarritakoa beteta, zainzaile jarduteko lanpostuei buruzko A apartatuko irizpideek arautuko dituzte sukaldeko langile jarduteko lanpostuak.

D. Zentroetako teknikari edo zuzendari aritzeko lanpostuak (unitateko arduraduna, gobernaria, fisioterapeuta, osasun-laguntzaile teknikoak).

1. Kolektibo horietako lanpostuak, hau da, agintea edo goi-mailako edo erdi-mailako unibertsitate-titulazioa eskatzen duten lanpostuak, mugikortasun-deialdietan sartuko dira, baina lanaldia handitzeko baino ez.

2. Hala ere, mugikortasuna gauzatzeko aukera emango da kolektibo horietako pertsonak banakako eskaerak egiten badituzte, eta eskaera bakoitza aztertuko da; eta, onartzen ez bada, enpresa-batzordeari kontsultatuko zaio zergatik, arrazoiak aztertu edo azaldu ahal izateko.

6. artikulua. *Lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko lanpostu hutsak betetzeko deialdiak.*

5. artikuluan aipatzen diren lanpostuak hutsik geratzen badira, deialdi arruntak eta aparteko deialdiak antolatu ahalko dira.

1. Deialdi arrunta.

Deialdi bat egingo da urtean, eta bertan sartuko dira mugikortasuneko edo lekualdaketako barne-lehiaketaren bidez bete ahal diren lanpostu huts guztiak.

Geroago, hala dagokionean, urteko deialdi horren ondoriozko lanpostu hutsen deialdiak egingo eta ebatziko dira.

Dagokion mugikortasuneko edo lekualdaketako lehiaketan honako datu hauek jaso behar dira:

- a) Lanpostua.
- b) Zenbat lanpostu huts dauden.
- c) Lantokia.
- d) Jarduna betetzeko eskakizun espezifikoak (hizkuntza-eskakizuna eta derrigortasun-data).
- f) Balorazio Batzordearen osaera.
- g) Eskabideak jasotzeko epea.
- h) Eskabideak aurkezteko epea, eta ezin da inola ere izan 7 egun baliodun baino laburragoa.
- i) Merezimenduen baremoa eta, hala dagokionean, eskatutako proba espezifikoena.

2. Aparteko deialdia.

Aparteko deialdi bat edo gehiago egingo dira edozein urtarotan, baldin eta, Uliazpiren aburuz, eta batzordea jakinaren gainean jarrita, antolaketa-, ekonomia- teknika, ekoizpen- edo aukera-arrazoiak badaude. Deialdi horietan une horretan dauden lanpostu huts guztiak edo batzuk sartu ahalko dira.

7. artikulua. *Eskabideak.*

Prozesuan parte hartzeko eskabidea horretarako ezarri den erudian aurkeztu beharko da. Adierazi egin beharko da deialdian eskatzen diren baldintzak eta betekizunak betetzen direla, eta, eskabidearekin batera, alegatzen diren merezimenduak eta titulazioak justifikatzen dituzten agiri guztiak ere aurkeztu beharko dira, baldin eta dokumentazio hori espediente pertsonalean ez badago, edo aurkezteko epe espezifiko bat ezarri bada.

5. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en las Disposiciones Transitorias Cuarta, Quinta y Sexta.

C. Plazas de Cocina.

Una vez llevado a término lo dispuesto en la Disposición Transitoria 3.ª, la cobertura de las plazas de Cocina se registrará por los mismos criterios que lo establecido en el apartado A para las plazas de Cuidador.

D. Plazas correspondientes a equipos técnicos-directivos de los centros (Responsable de Unidad, Gobernanta, Fisioterapeuta, ATS).

1. Las plazas de estos colectivos, es decir, plazas que implican mando o titulación universitaria superior o media, se incluirán en las convocatorias de movilidad sólo a los efectos de incrementar jornada.

2. No obstante, se facilitará la posibilidad de movilidad si se produjeran peticiones de carácter individual por parte de personas de estos colectivos, analizándose cada petición y, en caso de no atenderse, consultándose al Comité de empresa a fin de estudiar y exponer los motivos.

Artículo 6. *Convocatorias para la cobertura de vacantes a jornada completa o a tiempo parcial.*

Las convocatorias para cubrir las vacantes correspondientes a los puestos de trabajo referidos en el artículo 5 podrán ser ordinarias o extraordinarias.

1. Convocatoria ordinaria.

Se celebrará una convocatoria al año, en la que se incluirán todas las plazas vacantes cuya cobertura proceda realizar mediante concurso interno de movilidad o traslado.

Posteriormente, se irán convocando, si procede, y resolviendo, las convocatorias de los puestos vacantes como consecuencia de la resolución de la convocatoria anual citada.

En la correspondiente convocatoria de concurso de movilidad y/o traslado deberá constar:

- a) Puesto de que se trata.
- b) Número de plazas vacantes.
- c) Centro de trabajo correspondiente.
- d) Requisitos específicos para su desempeño (incluido perfil lingüístico y fecha de preceptividad).
- f) Composición de la Comisión de Valoración.
- g) Lugar de recepción de las solicitudes.
- h) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 7 días naturales.
- i) Baremo de méritos con expresión, en su caso, de las pruebas específicas que se incluyan.

2. Convocatoria extraordinaria.

Se procederá a realizar una o varias convocatorias extraordinarias, y por tanto en cualquier período del año, si a juicio de Uliazpi, y una vez informado el Comité, concurrieran razones organizativas, económicas, técnicas, productivas o de oportunidad. Estas convocatorias podrán incluir todas o parte de las vacantes existentes en ese momento.

Artículo 7. *Solicitudes.*

La solicitud para tomar parte en el correspondiente proceso se efectuará en el modelo establecido al efecto. Habrá de indicarse que se reúnen las condiciones y requisitos exigidos en la convocatoria y venir acompañada de toda aquella documentación justificativa de méritos y titulaciones que se aleguen, siempre y cuando ésta no se encuentre ya en el expediente personal o se fije un plazo específico para su presentación.

8. artikulua. Merezimenduak eta ebaluazio-irizpideak.

1. Ebaluazio-irizpideak.

Balorazio Batzordeak ebaluazio-irizpideak ezarriko ditu, eta zalantzak edo galderak argituko ditu, deialdiak hobeto egite aldera.

2. Baloratu behar diren merezimenduak.

Merezimenduak eta probak baremo honen arabera kalifikatuko dira:

a) Lanpostuko jardunaren balorazioa: dagokion deialdian zehaztutakoaren arabera eta egindako lana ebaluatzeko egokien irizitako sistemaren arabera egingo da kuantifikazioa. Gehienez 40 puntu lor daitezke.

b) Prestakuntza: Uliazpik langileei eman edo antolatu dien prestakuntza kontuan hartuko da. Arau honen ondorioetarako, prestakuntzat hartzen da Uliazpiko Urteko Prestakuntza Planean sartutako jarduerak edota ekintzak. Era berean, lanpostuari lotuta dauden edo lanpostua hobeto betetzeko baliagarriak izan daitezkeen kanpoko prestakuntza eta titulazio akademikoak ere baloratuko dira. 10 puntu gehienez, honela banatuta:

– Titulazio akademikoak: 2 puntu arte.

– Kanpoko prestakuntza: 1,5 puntu arte.

– Barneko prestakuntza: 6,5 puntu arte (0,1 puntu emango da, prestakuntzako bi orduko tarte bakoitzeko).

c) Antzinasuna: lehenengo 36 hilabeteko epe bakoitzeko, 0,2083 puntu emango da (aldi bakoitzeko), eta gehienez ere 15 puntu; 0,1500 puntu emango da hurrengo 30 hilabeteetako bakoitzeko; eta 0,1250 puntu emango da hurrengo 24 hilabeteetako bakoitzeko. Zatikiak proportzioaren arabera kalkulatu dira. (365 egun : 12 hilabete = 30,41666667 egun/hilabete).

d) Lanbide esperientzia:

Uliazpin lortutako eskarmentuari gehienez ere 25 puntuko balorazioa emango zaio, eta 0,3 puntu emango da lan egindako hilabete bakoitzeko. Zatikiak proportzioaren arabera kalkulatu dira.

e) Euskara:

– Derrigortasun-data igarota duten lanpostuak: hizkuntza-eskakizuna ziurtatuko beharko da, beraz, apartatu horretako kalifikazioa «Gai» ala «Ez Gai» izango da. Bestela esanda, pertsona batek lortu nahi duen lanpostu hutsari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatu ez badu, euskara proba egin beharko du. Proba hori hizkuntza-eskakizun horri buruzkoa izango da. Horrenbestez, proba hori nahitaezkoa eta baztertzailer da, lanpostuak betetzeko eskakizuna delako.

– Derrigortasun-datarik edo data igarota ez duten lanpostuak: kasu horretan euskara-proba ez da baztertzailer ere, borondatezkoa baizik Deialdi bakoitzean balorazioa ezarriko da, eta indarreko lege-araudiak bete beharko dira deialdian.

3. Hautagaien artean berdinketa gertatzen bada, merezimenduei emango zaie azalduko lehentasuna, deialdian berariaz aldatzen ez badute.

4. Ondoz ondoko urteko mugikortasun-prozesuetan kontuan hartu ahal izango dira a) eta b) ataletan lortutako puntuazioak, baldin eta balorazio berri bat egitea beharrezkoa edo gomendagarria izan daitekeen inguruabarrik ez badago. Honako inguruabar hauek dira: ebaluazioa egin zenetik urtebete baino gehiago igaro izana; arrazoi medikoak, osasun-arrazoiak edota laneko segurtasun-arrazoi egiaztatuak direla, eta, hala gomendatzen denean; hierarkian gorago daudenez zereginen betetzean aldaketa nabarmena egiaztatu izana. Gainerako atalak prozesu bakoitzean eguneratuko dira.

Artículo 8. Méritos y criterios de evaluación.

1. Criterios de evaluación.

Será la Comisión de Valoración quien fije los criterios de evaluación y quien resuelva cuantas dudas o cuestiones sean necesarias para el mejor desarrollo de las convocatorias.

2. Méritos a valorar.

Los méritos y pruebas, si ha lugar a ello, se calificarán conforme al siguiente baremo:

a) Valoración del desempeño del puesto: su cuantificación se efectuará conforme se determine en la correspondiente convocatoria y mediante el sistema que se considere más idóneo para la evaluación del trabajo desarrollado. Se valorará hasta un máximo de 40 puntos.

b) Formación: se tendrá en cuenta la formación impartida u organizada por Uliazpi que haya sido ofrecida a todo el personal. A los efectos de estas Normas se entiende por formación todas aquellas actividades o acciones incluidas actualmente en el Plan de Formación Anual de Uliazpi. Asimismo, se valorará la formación externa y las titulaciones académicas relacionadas con las funciones del puesto o que redunden en un mejor desempeño del mismo. Se valorará hasta un máximo de 10 puntos distribuidos de la siguiente forma:

– Titulaciones académicas: hasta 2 puntos.

– Formación externa: hasta 1,5 puntos.

– Formación interna: hasta 6,5 puntos (cada 2 horas de formación se valorará con 0,1 puntos).

c) Antigüedad: se calificará con un máximo de 15 puntos, a razón de 0,2083 (período) por cada uno de los 36 primeros meses; 0,1500 puntos por cada uno de los 30 meses siguientes; y 0,1250 puntos por cada uno de los 24 meses siguientes. Las fracciones de mes se calcularán de forma proporcional. (365 días : 12 meses = 30,41666667 días/mes).

d) Experiencia profesional:

La experiencia profesional en Uliazpi, se valorará sobre un máximo de 25 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes trabajado. Las fracciones de mes se calcularán de forma proporcional.

e) Euskera:

– Plazas con fecha de preceptividad vencida: la acreditación del perfil lingüístico requerido constituirá un requisito por lo que la calificación de este apartado será de «Apto» o «No Apto». Es decir, será necesario que quien no tenga ya acreditado el perfil correspondiente al puesto a cuya vacante opta se presente a la prueba de euskera, que será la correspondiente a dicho perfil. Tendrá, por tanto, carácter obligatorio y eliminatorio ya que se trata de un requisito para el desempeño de estas plazas.

– Plazas sin fecha de preceptividad vencida o sin fecha: en este caso la prueba de euskera no tiene carácter obligatorio ni eliminatorio, sino voluntario. En cada convocatoria se establecerá la valoración que corresponda, la cual deberá respetar la normativa legal vigente.

3. En caso de empate o igualdad entre aspirantes la prioridad de los méritos valorados será la expuesta, salvo alteración expresa en la convocatoria.

4. Las puntuaciones obtenidas en los apartados a) y b) podrán ser tenidas en cuenta en sucesivos procesos anuales de movilidad, siempre y cuando no existan circunstancias que puedan hacer necesario o aconsejable una nueva valoración. Estas circunstancias serán: que haya transcurrido más de un año desde la realización de la evaluación; que existan probadas razones médicas o de salud y seguridad laborales que así lo aconsejen; que se haya constatado, por parte de los superiores jerárquicos respectivos, un cambio significativo en el desempeño de sus tareas. El resto de los apartados se actualizará en cada proceso.

9. artikulua. *Balorazio-batzordeak.*

Batzorde bat osatuko da, barneko prozedurak ebazteko. Hona hemen batzordeko kideak:

– Batzordeburua: Uliazpiko gerentea edo hark eskuordetzen duena.

– Giza Baliabideen arloko arduraduna; batzordeburua ez dagoenean, berak jardungo du buru gisa, edo hark eskuordetzen duen pertsonak.

– Koordinatzaile psikopedagogikoa, edo hark eskuordetzen duena.

– Zentroko arduraduna (k) edo teknikarien eta zuzendarien taldeetako kideak, edo haiek eskuordetzen dituztenak.

– Idazkaria: zerbitzu zentraleri atxikitako langile bat.

Euskara ezagutzak baloratzeko, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde ordezkaritako batek parte hartuko du Balorazio Batzordean, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legearen 99.2 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Batzordeak, egoki baderitza, aholkulari espezialistak eduki ahal izango ditu bere kideei laguntza emateko. Aholkulari horiek lana mugatuko dute espezialitate teknikoetara.

Administrazio Publikoaren Araubide Juridikoko eta Prozedura Administratibo Erkideko Legearen 28. artikuluan aurreikusitako egoeraren bat gertatuz gero, batzordekideek ez dute esku hartzerik izango, eta Uliazpiko gerenteari horren berri eman behar diote.

Batzordekide guztiek hitza eta botoa izango dituzte, idazkariak izan ezik. Batzordearen erabakiek bertaratutakoen gehiengoaren aldeko botoa behar dute. Berdinketarik egonez gero, batzordeburuaren kalitatezko botoak ebatziko du.

Batzordebururik ez balego, absentea edo gaixorik egongo balitz, edo legezko beste kausa bat gertatuko balitz, adin handieneko kideak ordezkatuko ditu burua eta ordezkoa. Kasu beretan idazkaria ordeztu behar bada, gehiengoz adostuta, batzordeko kide batek ordezkatuko du.

Batzordeak oinarri hauek deialdi bakoitzean aplikatzean sortzen diren zalantza guztiak ebatziko ditu, batetik; eta, bestetik, deialdi hau behar bezala garatzeko hartu beharreko erabakia hartuko ditu. Azkenik, oinarrietan aurreikusi gabeko kasuetan erabili beharreko irizpideak ezarriko ditu.

Barne prozesuko edozein unetan batzordeak jakiten badu hautagaietako batek ez duela deialdiko eskakizunen bat betetzen, interesdunari entzunaldia emango dio, eta hautagai hori baztertzea erabakiko du.

Batzordeak neurriak hartuko ditu idatzizko ariketen edukia isilpean edukitzeko, eta gauza bera egingo du azterketak zuzentzean azterketa bakoitza norena den ez jakiteko.

IV. KAPITULUA

BARNE-IGOERA

10. artikulua. *Kontzeptua eta sustapena.*

1. Arau hauen ondoretarako, barneko igoeratzat hartzen da zentroko beste kategoria batera igotzea.

2. Igoera sustatze aldera, Uliazpik arau hauen aplikazio-eremutik kanpoko lanpostu hutsak eskaini ahalko ditu barneko igoerarako, baita hurrengo artikuluan ezarritako mugak gainditzea ere, zenbait lanpostu huts betetzeari dagokionez.

Artículo 9. *Comisiones de Valoración.*

Para la resolución de estos procedimientos internos se formará una Comisión compuesta por los siguientes miembros:

– Presidente: La Gerente de Uliazpi, o persona en quien delegue.

– El Responsable de Recursos Humanos, que actuará como Presidente en caso de ausencia de éste, o persona en quien delegue.

– El Coordinador Psicopedagógico o persona en quien delegue.

– El Responsable o Responsables de Centro correspondientes o miembros de los equipos técnico-directivos de los centros en quienes deleguen.

– Secretario: una trabajador adscrito a Servicios Centrales.

A los solos efectos de la valoración de los conocimientos de euskera, formará parte de la Comisión de Valoración un representante del Instituto Vasco de Administración Pública, según establece el art. 99.2 de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.

La Comisión podrá disponer, si lo considera conveniente, la incorporación de asesores especialistas que colaboren con sus miembros. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la Gerencia de Uliazpi, y los aspirantes podrán recusarlos, cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, a excepción del Secretario. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de votos de los presentes. Los empates se resolverán por el voto de calidad del Presidente.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, el Presidente y quien le sustituya serán sustituidos por el vocal de mayor edad. La sustitución del Secretario, en los mismos supuestos, recaerá en cualquier otro miembro de la Comisión elegido por acuerdo mayoritario de éste.

La Comisión resolverá todas las dudas que surjan en la aplicación de las bases de cada convocatoria y tomará los acuerdos necesarios para el buen orden en el desarrollo de las mismas, estableciendo los criterios que deban adoptarse en relación con los supuestos no previstos en ellas.

Si, en cualquier momento del proceso interno, la Comisión tuviere conocimiento de la existencia de aspirantes que no cumplan alguno de los requisitos exigidos por la convocatoria respectiva, previa audiencia del interesado, acordará su exclusión.

La Comisión adoptará las oportunas medidas para garantizar la confidencialidad del contenido de las pruebas escritas, así como que sean corregidas procurando que no se conozca la identidad de los aspirantes.

CAPÍTULO IV

PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 10. *Concepto y fomento.*

1. A los efectos de las presentes Normas se entiende por promoción interna el acceso a categorías profesionales distintas a la que se ostenta.

2. A fin de posibilitar la promoción, la dirección de Uliazpi podrá ofertar a promoción interna aquellas plazas vacantes correspondientes a puestos excluidos del ámbito de aplicación de estas Normas así como superar los límites establecidos en el artículo siguiente para las vacantes correspondientes a determinados puestos.

3. Horrez gain, xedapen iragankorretan ezarritakoa ere kon-tuan hartuko da igoeren ondoreetarako.

11. artikulua. Igoeran eskaini daitezkeen lanpostuak.

1. Zaintzaile aritzeko lanpostuak eta sukaldean jarduteko lanpostu guztiak igoerarako eskaini ahalko dira. Azkenari dagokio-nez, xedapen iragankorretan azaldutako prozesua ebatzi ostean.

2. Unitateko arduradun eta gobernari aritzeko hiru lanpos-tu hutsetatik bat gutxienez igoerarako eskainiko da.

3. Fisioterapeuta eta osasun-laguntzaile tekniko aritzeko hiru lanpostu hutsetatik bi gutxienez igoerarako eskainiko dira.

4. Zerbitzu Zentralei eta zentroko edo arloko arduradunei atxikitako lanpostuak enplegu publikoko eskaintzan sartu ahal-ko dira, edo izendapen askeko barneko lehiaketan bidez ere es-kaini ahalko dira, eta lanpostuen zerrendan ezarritako eskakizu-nak betetzen dituzten langile finkoek parte hartu ahalko dute, baldin eta eskabidea modu eta epe egokian aurkeztu badute.

Lehiaketa horiek huts geratzen badira (eskabiderik ez iza-teagatik, interesdunek eskakizunak ez betetzeagatik edo hauta-gai egokirik ez egoteagatik), lanpostu hutsak enplegu publikoko eskaintzan sartuko dira, Uliazpiko erakunde eskudunak hala erabakitzen duenean.

5. Aurreko apartatuetan azaldutako lanpostuak ez diren beste lanpostu batzuk ere igoerarako eskaini ahalko dira, lan-postuen arabera zehazten den prozeduraren bitartez.

6. Era berean, sortuz gero, beste kategoría profesional ba-tzuk ere eskaini ahalko dira, lanpostuaren profila nolakoa den.

12. artikulua. Betekizunak.

Aurreko artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe, Uliazpiko plantillako langile finkoek barneko igoerako probetan parte hartu ahalko dute, edozein kontratu edukita ere, baldin eta lan-postua betetzeko eta deialdian eskatutako betekizunak bete-tzen badituzte, xedapen iragankorretan ezarritako salbuespenei kalterik egin gabe.

13. artikulua. Forma.

1. Barneko igoeraren bidezko igoera bi bidetatik egin dai-teke:

a) Barneko prozesu espezifikoko baten bitartez. Lanpostua zein den, lehiaketa espezifikoa edo izendapen askeko lehiaketa izan daiteke.

b) Deialdi publikoan ezarri diren proba berak gaindituz, deialdi publikoan barneko igoerako txandarako erreserba egin-da.

2. Barneko igoerarako lanpostuak lehiaketa espezifikoa-ren edo izendapen askearen bidez eskainita, huts geratuko ba-lira, deialdi publikoan eskainiko lirateke, enplegu publikoko eskaintzan sartuta.

3. Barneko igoerarako lanpostuak erreserbaren bidez edo deialdi publikoan barneko igoerarako txanda ezarrita eskaini eta gero, hautagaiek gutxienezko puntuazioa probetan lortzen ez ba-dute, eta hartara, lanpostuok huts geratzen badira, txanda ireki-gainerako hautagaiei lanpostu horiek ere eskainiko zaizkie.

14. artikulua. Lanpostu hutsak barneko prozesu espezifi-koaren bidez betetzea.

1. Igoerarako prozesu bakoitza deialdi espezifikoko batek arautuko du, eta Uliazpiko organo eskudunak onartuko ditu oi-narriak, lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera.

3. También se tendrá en cuenta a los efectos de promo-ción lo establecido en las Disposiciones Transitorias.

Artículo 11. Plazas susceptibles de Promoción.

1. Serán susceptibles de promoción la totalidad de plazas de Cuidador y Cocina. En este último caso una vez resuelto el proceso descrito en las Disposiciones Transitorias.

2. Se ofertarán a promoción, al menos, una de cada tres pla-zas vacantes de los puestos de Responsable de Unidad y Gober-nanta/e.

3. Se ofertarán a promoción, al menos, dos de cada tres plazas vacantes de los puestos de Fisioterapeuta y ATS.

4. Las vacantes que se produzcan en las plazas adscritas a Servicios Centrales, así como la de Responsables de Centro o Área, podrán cubrirse bien mediante su inclusión en Oferta de Empleo Público bien mediante concursos internos de libre de-signación en los que podrá participar el personal fijo que reúna los requisitos establecidos en la RPT, siempre que haya presen-tado su solicitud en tiempo y forma.

En caso de que dichos concursos quedaran desiertos, bien por no haber solicitudes, bien por no haber interesados que reú-nan los requisitos exigidos, o bien por que no se considere idó-neo a ningún candidato, las plazas vacantes se incluirían, cuan-do así lo decidiese el órgano competente de Uliazpi, en Oferta de Empleo Público.

5. Podrán ofertarse a promoción, por el procedimiento que se determine según el puesto de trabajo de que se trate, otras plazas distintas a las descritas en los apartados anteriores.

6. Asimismo, también podrán ofertarse nuevas categorías profesionales que puedan crearse, según como sea el perfil del puesto de trabajo.

Artículo 12. Requisitos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, podrán concurrir a las pruebas de promoción interna todos los trabajado-res fijos de plantilla de Uliazpi, sea cual sea su tipo de contrato y posean la titulación y el resto de requisitos exigidos en la convo-catoria para el desempeño del puesto en cuestión, sin perjuicio de las salvedades establecidas en las Disposiciones Transitorias.

Artículo 13. Forma.

1. El ascenso por promoción interna podrá tener lugar por dos vías:

a) Mediante la superación de un proceso específico inter-no, proceso que podrá consistir, según el puesto de trabajo de que se trate, en un concurso específico o en un concurso de libre designación.

b) Mediante la participación y superación de las mismas pruebas que las establecidas, o que pudieran establecerse, en convocatoria pública, en la cual se articularía la oportuna reser-va para el turno de promoción interna.

2. Si los puestos ofertados en promoción interna mediante concurso específico o de libre designación quedaran desiertos, se ofrecerían en convocatoria pública incluyéndose en la corres-pondiente Oferta de Empleo Público.

3. Si los puestos ofertados en promoción interna mediante reserva o establecimiento de turno de promoción interna en la convocatoria pública quedaran desiertos, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de aspirantes en turno de acceso libre.

Artículo 14. Convocatoria para la cobertura de vacantes mediante proceso específico interno.

1. Cada proceso de promoción se regirá por una convoca-toria específica, cuyas bases serán aprobadas por el órgano competente de Uliazpi en función de las características de cada puesto de trabajo.

2. Batzar orokorrak ohikoak edo ezohikoak izango dira.

a) Deialdi arrunta.

Urtean deialdi bat egingo da, barneko mugikortasunerako deialdia ebatzi ondoren.

Deialdian honako hauek jaso behar dira:

a.— Lanpostua.

b.— Zenbat lanpostu huts dauden.

c.— Lantokia.

d.— Jarduna betetzeko eskakizun espezifikoak (hizkuntza-eskakizuna eta derrigortasun-data).

f.— Balorazio Batzordearen osaera.

g.— Eskabideak jasotzeko epea.

h.— Eskabideak aurkezteko epea, eta ezin da inola ere izan 7 egun baliodun baino laburragoa.

i.— Merezimenduen baremoa eta, hala dagokionean, eskatutako proba espezifikoena.

b) Aparteko deialdia:

Aparteko deialdi bat edo gehiago egingo dira edozein urtarotan, baldin eta, Uliazpiren aburuz, eta batzordea jakinaren gainean jarrita, antolaketa-, ekonomia- teknika, ekoizpen- edo aukera-arrazoia badaude. Deialdi horietan une horretan dauden lanpostu huts guztiak edo batzuk sartu ahalko dira.

V. KAPITULUA

LANGILEEN HAUTAKETA

15. artikulua. *Enplegu publikoko eskaintza eta aldi baterako langile lan-kontratadunen hautaketa.*

Langile berrien sarrera, langile finkoena zein aldi baterako langileena, indarreko legezko araudi aplikagarriaren bitartez arautuko da.

16. artikulua. *Aldez aurretiko barne-hornidura.*

Lanpostu hutsak barneko langileen bidez eta arau hauetan ezarritako prozedurei jarraituta betetzeko deialdia egin aurretik ezin da egin lanean sartzeko deialdi publikorik, arrazoi justifikaturik egon ezean eta langileen legezko ordezkariet aurrez entzun ez bazaie, betiere berariaz azaldutako salbuespenak kontuan hartuta.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Edonola ere, arau hauen aplikaziotik kanpo uzten dira Foru Erakunde Autonomoko Gobernu Batzarrak zehazten dituen erantzukizun edo eginkizun bereziko lanpostuak, zeinak lanpostuen zerrendan egongo baitira behar bezala deskribatuta.

Bigarrena. Ondore horietarako, lanaldi osoko langileetat joko dira, eta, hartara, arduraldiko erregimen bereko langileetat joko dira gaueko txandan urtean 1.580 ordu betetzen dituztenak, etxebizitzako langileak alde batera utzita.

Hirugarrena. EAEko eta Estatuko funtzio publikoari buruzko legeetan, hala dagokionean, ezarritakoa kontuan hartuko da, baldin eta garapenak egiten badira, eta aplikagarriak badira.

Laugarrena. Hirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoarekin bat etorrira, arau hauetan araututakoak ez dio kalterik egingo enplegu planetan edo giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan ezarritakoari. Plan eta programa horiek organo eskudunek egin ahalko dituzte, funtzio publikoari buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

2. Las convocatorias podrán ser ordinarias o extraordinarias.

a) Convocatoria ordinaria.

Se celebrará una convocatoria al año, una vez resuelta la convocatoria de movilidad interna.

En la correspondiente convocatoria deberá constar:

a.— Puesto de que se trata.

b.— Número de plazas vacantes.

c.— Centro de trabajo correspondiente.

d.— Requisitos específicos para su desempeño (incluido perfil lingüístico y fecha de preceptividad).

f.— Composición de la Comisión de Valoración.

g.— Lugar de recepción de las solicitudes.

h.— Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 7 días naturales.

i.— Baremo de méritos con expresión, en su caso, de las pruebas específicas que se incluyan.

b) Convocatoria extraordinaria:

Se procederá a realizar una o varias convocatorias extraordinarias, y por tanto en cualquier período del año, si a juicio de Uliazpi, y una vez informado el Comité, concurrieran razones organizativas, económicas, técnicas, productivas o de oportunidad. Estas convocatorias podrán incluir todas o parte de las vacantes existentes en ese momento.

CAPÍTULO V

SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 15. *Oferta de empleo público y selección de personal laboral temporal.*

La selección de personal de nuevo ingreso, ya sea con carácter fijo o con carácter temporal, se regirá por la normativa legal vigente que resulte de aplicación.

Artículo 16. *Provisión interna previa.*

No podrá realizarse convocatoria pública de ingreso, salvo causa justificada y una vez oída la representación legal de los trabajadores, sin haber efectuado previamente la correspondiente convocatoria para la cobertura interna de las vacantes existentes por los procedimientos establecidos en las presentes Normas, teniendo presentes las excepciones expresamente indicadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Quedan excluidos, en todo caso, de la aplicación de estas Normas aquellos puestos que, por su especial responsabilidad o cometido, así se determinen por la Junta de Gobierno del Organismo Autónomo Foral y se reflejen debidamente en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Segunda. A los efectos de estas normas se entenderá que es personal de jornada completa, y por tanto con el mismo régimen de dedicación, el personal del turno de noche de 1.580 horas anuales, salvo el personal de Vivienda.

Tercera. Se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación sobre función pública, vasca y estatal según proceda, y en la normativa que para su desarrollo pueda dictarse y resulte de aplicación.

Cuarta. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera, lo regulado en las presentes normas habrá de entenderse sin perjuicio en todo caso de las previsiones y medidas que se fijen en los Planes de Empleo o Programas de Racionalización de Recursos Humanos que puedan elaborarse por el órgano que corresponda, según lo dispuesto en la normativa sobre función pública.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehena. Arau hauek indarrean jarri aurretik hasi diren lanpostu hutsak betetzeko prozedurak deialdia egiten deneko indarreko arauak eta deialdiko oinarriek arautuko dituzte.

Bigarrena. 2004-2008 aldiko Hitzarmen Kolektiboan jasotako 2011-2020 aldiko Ituna amaitu arte, asteguneko zaintzaile aritzeko bost lanpostu hutsetik bat etxeko zerbitzuko langileen alde, edo, halakorik egon ezean, sukaldeko asteguneko langileen alde erreserbatuko dira.

Hala ere, asteburuko zaintzaile izatera aldatzeko aukera ere emango da, eta aurreko paraografoan aipatzen den lanpostu hutsa sortzen denean, lanaldi partzialeko zaintzaile izatera aldatzea aukeratu duten etxeko langileei edo sukaldeko langileei lehentasuna emango zaie lanpostu hori betetzeko.

Hirugarrena. Sukaldeko 2. mailako ofizial aritzeko lanpostu bat mugikortasun edo igoera arrazoiengatik huts geratzen baldin bada, zentroetako sukaldeko zerbitzua honela berregituratuko da: Zentroetako batean sukaldeko 2. mailako ofizial aritzeko lanpostu bat huts geratzen denean, zentro horren zerbitzua berriz egituratuko da, eta horretarako sukaldeko 2. mailako ofizial aritzeko kategoría (asteguneko postu 1) eta sukaldeko laguntzaileko kategoría (asteguneko 2 postu) ezabatuko dira, eta «Sukaldari» deituko zaizkie, Hitzarmen Kolektiboaren 15. maila ezarrita. Sukaldeko laguntzaile aritzen diren bi pertsonak sukaldari arituko dira, eta gainerako lanpostu hutsa emango zaio sukaldeko 2. mailako ofizial aritzeko lanpostua betetzen duenari. Berregitura hori zentro bereko asteburuan ere egingo da, lanpostuak une horretan egokien den moduan beteta, baldin eta sukaldeko plantilla berria osatzeko asteburuko sukaldeko laguntzaile gehiago beharko balira.

Laugarrena. Bergarako etxebizitzako lanpostu hutsak betetzea.

Eguneko zentro horretako lanpostu batzuk hutsik geratzen baldin badira, lanpostu hori betetzen duena txanden, ordutegien eta urteko lanaldien erregimenaren aldaketaren mende egongo da.

Lanpostu horiek gaur egungo baldintzetan iraua bitartean, aurreko paraografoan ezarritako baldintzak beteta, honela beteko dira: lehentasuna emango zaio zentro horretako langileei, beste zentro batzuetako lanaldi partzialeko langileen aldean.

Bosgarrena. Ategorrietako etxebizitzako lanpostu hutsak betetzea.

1. Ategorrietako etxebizitza berriko lanpostu hutsak betetzeari dagokionez, Bergarako etxebizitzan etxebizitzako langile finko jardun dutenei lehentasuna emango zaie lanpostu horiek betetzeko, gainerako langileen aurrean. Hala ere, langile horiek lanpostu horietan hasiko dira 5.B artikuluan aipatzen den egonkortasun-irizpideari jarraituta.

2. Uliazpik egokitzen jotzen badu, Ategorrietako postu batzuk Donostiako plantillako eszedentziako langileei erreserbatu ahal izango zaizkie, Josetxo-enea itxi delako, hargatik eragotzi gabe langileak arau hauetan ezarritako baldintzen arabera banatzea.

Seigarrena. Lanpostu hutsak etxebizitzetan betetzea.

Ategorrietako eta Bergarako etxebizitzetako lanpostu hutsak betetzeari buruz aurreko xedapenetan ezarritakoari kalterik egin gabe, etxebizitza berriak sortzen badira, eta lanpostu hutsak sortzen badira, edo bi etxebizitza horietan lanpostu berriak sortzen badira, lanaldi partzialekotzat joko dira. Hala ere, lehentasuna emango zaie Donostiako, Fraisoro eta Zubietako langileei, bete ditzaten.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Los procedimientos de cobertura de vacantes iniciados antes de la entrada en vigor de las presentes Normas se registrarán por la normativa vigente en el momento de su convocatoria y por lo establecido en las respectivas bases que rijan la misma.

Segunda. Hasta la finalización del pacto 2011-2020 recogido en el Convenio Colectivo 2004-2008 se reservará a favor del personal de Servicio Doméstico de entre semana, o en defecto de éste, del personal de cocina asimismo de entre semana, una de cada cinco vacantes de Cuidador de entre semana que se produzcan.

No obstante, se ofrecerá la posibilidad de pasar a Cuidador de fin de semana y cuando se produzca la vacante a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, el personal de SD o Cocina que hubiera optado por pasar a Cuidador a tiempo parcial tendrá prioridad para ocuparla.

Tercera. Cuando por razón de movilidad o promoción se produjera una vacante de Oficial 2.º de Cocina de entre semana, se procederá con la reestructuración del servicio de cocina de los centros de la siguiente forma: Cuando se produzca una vacante en alguno de los centros de Oficial 2.º de Cocina, se procederá a la reestructuración del servicio en ese centro; para ello desaparecerán las categorías de Oficial 2.º de Cocina (1 plaza de entre semana) y el de Ayudante de Cocina (2 plazas de entre semana), pasando a denominarse «Cocinera» con un nivel 15 de Convenio Colectivo. Las dos personas que desempeñan las plazas de Ayudantes de Cocina pasarán a ser Cocineras y la otra plaza vacante será para la persona que ocupe el puesto de Oficial 2.º de Cocina de fin de semana; esta reestructuración también se hará en el fin de semana del mismo centro, cubriéndose las vacantes como corresponda en ese momento si no existieran ayudantes de cocina de fin de semana suficientes para completar la nueva plantilla de cocina.

Cuarta. Cobertura de Vacantes en la Vivienda de Bergara.

En caso de quedar vacante alguna de estas plazas de centro de día quien la ocupe lo hará de forma condicionada a la modificación del régimen de turnos, horarios, y jornada anual.

Mientras existan estas plazas en las condiciones actuales, para su cobertura condicionada a lo descrito en el párrafo anterior, tendrá prioridad el propio personal de la vivienda que se trate sobre el personal a tiempo parcial de otros centros.

Quinta. Cobertura de Vacantes en la Vivienda de Ategorrieta.

1. Para las vacantes en la nueva vivienda de Ategorrieta el personal que, a la entrada en vigor de estas Normas, venga desempeñando su trabajo con carácter fijo como Cuidador de vivienda en la de Bergara tendrá prioridad sobre el resto de personal para ocupar las plazas de Cuidador de vivienda que en la de Ategorrieta puedan crearse, si bien su incorporación se realizará garantizando el principio de estabilidad a que se hace referencia en el artículo 5.B.

2. Podrá reservarse, si así se considera por parte de Uliazpi, un número de plazas en esta vivienda para el personal del Centro Donosti que resulte excedente de plantilla como consecuencia del cierre de la villa de Josetxo-enea, sin perjuicio de proceder a la redistribución de efectivos en los términos descritos en estas Normas.

Sexta. Cobertura de vacantes en Viviendas.

Sin perjuicio de lo establecido en las dos disposiciones anteriores referentes a la cobertura de vacantes en las viviendas de Ategorrieta y Bergara, las vacantes de nuevas viviendas que puedan crearse, o las que se generen en las dos viviendas indicadas, se considerarán a tiempo parcial. No obstante, se dará prioridad al personal de jornada completa de los centros Donosti, Fraisoro y Zubieta para su cobertura.

AZKEN XEDAPENA

Arau honek berariaz indargabetzen du Lanpostu Hutsak Betetzeari buruzko aurreko Araua; azken hori 1985eko urtarrilaren 24an Sakoneko Zerbitzuaren Kudeaketa eta Erabaki Organoak onartu zuen, eta Foru Erakunde Autonomoaren Gobernu Batzordeak 1989ko urriaren 18an luzatu zuen. Halaber, arau honek berariaz indargabetzen du 1987ko maiatzaren 25ean adostu zen azalpen-ohar osagarria ere.

Arau hauek indarrean jarriko dira Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» Erakunde Autonomoko Gobernu Batzarrak onartzen dituen egunean.

VIII. ERANSKINA

Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» Erakunde Autonomoan laneko sexu-jazarpenarekin edo sexuagatiko jazarpenarekin loturik hartuko diren prebentzio-neurriak eta jarduteko jokabidea.

I. Printzipioak eta balioak. Konpromisoa.

1. Printzipioak eta balioak.

Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» Erakunde Autonomoak (aurrerantzean Uliazpi) berezko gisa definituta dituen Balioekin bat etorritik, eta halaber, indarrean dagoen lege-araudi aplikagarrian xedatutakoarekin bat etorritik –gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasunerako legeria eta laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua eta nazioarteko zuzenbideko araudia, funtsean–, alor honek berezkoa duen araudiaren oinarriak hauek dira:

Uliazpi, bere jarduna betetzeko orduan, oinarrizko printzipiotzat du pertsona guztiek errespetatuak izateko eta beren duintasuna behar bezala aitortua izateko eskubidea dutela, baita pertsona gisa berezkoak dituzten oinarrizko eskubide borraezinak babesteko eskubidea ere.

Halaber, Uliazpin lan egiten duten pertsonen aukera- eta tratu-berdintasunerako eskubidea dute, eta tratu horrek adeitsu, begirunetsua eta duina izan behar du, eta Foru Erakunde honek ezin du onartu eskubide horiek erakundearen barruan urratzea.

Horrexegatik, bere jarduna betetzeko orduan, Uliazpi adierazten du prebentzioaren bidez lan egiteko konpromisoa eta kezka duela, bertako langileek sexu-jazarpenagatiko edo sexuagatiko erasorik jasan ez dezaten, eta konpromiso hori bete dadin eta, era horretan, bertan eskaintzen diren zerbitzuetan kalitate hobea sustatu dadin, Uliazpi debekatua du bere lan-eremuan edozein eratako jazarpen-egoerarik gertatzea.

2. Konpromisoa.

Pertsona guztiek errespetuz, berdintasunez eta beren duintasuna behar bezala aitortuz tratatuak izateko eskubidea dutela printzipiotzat hartuz, Uliazpi adierazten du bai sexu-jazarpena eta bai sexuagatiko jazarpena ere, biak ere lan-eremuan indarkeria matxistak dituen adierazpideak izaki, langileen duintasunarekiko eraso eta sexuagatiko diskriminazio direla, eta horrexegatik, gaitzetsi eta debekatu egiten du honelako edozein jardura lanean eta berariazko aipamena egiten du ez duela onartuko horrelako ekintzarik, eta beharrezkoak diren baliabideak eskainiko dituela lan alorrean horrelako prebentzioa egiteko eta gerta daitezela eragozteko.

Era berean, Uliazpi bere gain hartzen du pertsona erabiltzaileen familiei eta zerbitzu eta salgai hornitzaileei jakinaraziko diela sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko duen politika eta, bereziki, protokolo hau duela, ezin zortzago bete beharra dagoela adieraziz.

Uliazpi kasu jakinen batean ez baldin badu hori bere osotasunean aplikatzeko gaitasunik, ustezko jazarpenaren egile aktiboa bere zuzendaritza edo eraginaren ahalmenetik kanpo

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Norma deroga expresamente la anterior Norma sobre Cobertura de Vacantes aprobada por el Órgano de Gestión y Decisión del Servicio a Profundos de 24 de enero de 1985, prorrogada por la Junta de Gobierno del Organismo Autónomo Foral con fecha 18 de octubre de 1989, así como la nota aclaratoria y complementaria acordada con fecha 25 de mayo de 1987.

Las presentes Normas entrarán en vigor el día de su aprobación por la Junta de Gobierno del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi».

ANEXO VIII

Medidas de prevención y procedimiento de actuación con relación al acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi».

I. Principios y Valores. Compromiso.

1. Principios y Valores.

De conformidad con los Valores definidos como propios del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi» (en adelante Uliazpi), así como con lo dispuesto en la normativa legal vigente que resulta de aplicación –legislación sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y sobre prevención de riesgos laborales, Estatuto Básico del Empleado Público, y normativa de derecho internacional, fundamentalmente–, la regulación propia de esta materia se fundamenta en lo siguiente:

Uliazpi en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración a su dignidad, así como el de proteger los derechos fundamentales, inviolables, que les son propios como personas.

Asimismo, las personas que trabajan en Uliazpi tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, trato que ha de ser cortés, respetuoso y digno, no tolerando esta Institución Foral que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

Por ello, en el desarrollo de su actividad, Uliazpi manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o por razón de sexo de las personas empleadas y, para favorecer el cumplimiento de este compromiso y fomentar de esta forma una mejor calidad en los servicios que se prestan, Uliazpi prohíbe que en su ámbito laboral se produzcan situaciones de cualquier tipo de acoso.

2. Compromiso.

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto y con la debida consideración de su dignidad e igualdad, Uliazpi declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, manifestaciones ambas de la violencia machista en el ámbito laboral, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras y una discriminación por razón de sexo, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en su ámbito laboral.

Asimismo, Uliazpi asume la obligación de dar a conocer a las familias de las personas usuarias y a las entidades suministradoras o proveedoras de servicios y suministros su política para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Uliazpi no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder

geratzen delako, dagokion erakunde edo enpresako arduradunarengana joko du arazo hori konpondu dadin eta, hala behar izanez gero, pertsona arduradunari zigorra ezar dakion, gogoraziz, horrela egiten ez badute, batzen dituen kontratu-harremari hori balio gabetuta gera daitekeela. Azken hori bai dagozkion Baldintza Administratibo Berezien Orrietan eta bai kontratuetan bertan ere adieraziko da.

II. Erreferentziako araudia eta kontzeptuak (definizioak).

1. Erreferentziako araudia.

Enplegu eta laneko gaietan gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Europako Legebiltzarraren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauak sexu-jazarpena eta sexuagatik jazarpena definitzen ditu, eta egoera horiek diskriminatzailatzat joko direla finkatzen du, eta horrenbestez, debekatu eta egoki, proportzionalki eta disuasorioki zigortuko dira.

Sexu-jazarpenari aurre egiteko 1991ko azaroaren 27ko Jokabide Kode Komunitarioa dugu komunitate-arau hau prebenzioaren alorrean garatzeko Europako araua.

Emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 7. artikuluan hauxe ezartzen du:

1.— Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, Lege honen ondoretarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurune bat sortzen denean.

2.— Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

3.— Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diskriminaziotzat hartuko dira beti.

4.— Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, alde aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

Eta 48. artikuluan hau ezartzen du:

1.— Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.

Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egoien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatea edo prestakuntza-ekintzak gauzatea.

2.— Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentibilizatu eta enpresa-zuzendaritza informatuz, eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.

Arau-hauste eta zehapenei buruzko Legeak, 8.13. artikuluan, antolamendu sozialaren oso arau astuntzat jotzen du. Sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren eremuaren barruan gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere.

Arau horrek berak 8.13.bis artikuluan ordenamenduaren oso lege-hauste larritzat jotzen du. Sexuagatik jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren eremuaren ba-

rección o influencia, se dirigirá a la entidad o empresa correspondiente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación contractual que les une podrá ser extinguida. Esto último se indicará bien en los correspondientes Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares bien en los propios contratos.

II. Normativa de referencia y Conceptos (definiciones).

1. Normativa de referencia.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 7:

1.— Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.— Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.— Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4.— El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su art. 48 establece:

1.— Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.— Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facul-

rruan gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere, baldin eta, enpresaburuak horren berri jakin ondoren, hori eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu.

Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoak, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren alorrean Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak egin beharrekotako jardueri buruzkoak, prebenzioaren alorreko arau-haustetzat jotzen du genero-indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta horri buruzko ebaluaziorik ez egitea lan eremuan.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak gai horri berari heltzen dio. 43. artikuluan laneko sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu, eta euskal administrazio publikoek jokabide horien biktimei abokatu baten laguntza eta premiazko laguntza psikologikoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuragarria bermatzeko obligazioa dutela ezartzen du.

2. Kontzeptuak (definizioak).

2.1. «Sexu-jazarpena» kontzeptua.

Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoarekin bat etorritik, Europako Legebiltzarraren 2002/73/CE eta 2004/113/CE Zuzentarauak ordenamendu juridikoaren barruan txertatzen dituelarik, «sexu-jazarpenatzat» hartuko da, Zigor Kodean ezarritakoaren kontra joan gabe, sexu izaerako edozein jokabide, ahozkoa nahiz ekintzazkoa, baldin eta bere helburua pertsona baten duintasunaren aurka eraso egitea bada, batez ere beldurtu, umildu edo iraintzen duen giroa sortzeko asmoarekin.

Jokabide hori une batekoa bakarrik edo bakarra izatea aski da sexu-jazarpenatzat jo dadin.

Beste alde batetik, Emakundek, bere protokoloan horrela definitzen du sexu-jazarpena: «sexu-izaerako jokabidea da enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten dena, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz; biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragiten dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolana ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiazkoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea».

* Sexu-jazarpenatzat har daitezkeen jokabideak:

– Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzeko abusu lizunak.

– Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.

– Lanleketan edo laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea.

– Keinu zantarrak.

– Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.

– Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako.

– Sexu-mesedeak eskatzea, lehentasunezko traturako promesa esplizituak edo inplizituak eginez edo egin gabe, edo mehatxu eginez, eskaerari erantzun ezean (sexu-xantaia, quid pro quo edo trukerakoa).

– Eraso fisikoak.

2.2. «Sexuagatiko jazarpena» kontzeptua.

Aurreko 1. apartatuan aipatutako araudiarekin bat etorritik, «sexuagatiko jazarpenatzat» hartzen da, berriz, pertsona baten sexuaren arabera izandako edozein jokabide, haren duintasunaren aurka eraso egiteko asmoarekin eta beldurtu, umildu edo iraintzen duen giroa sortzeko asmoarekin.

Jokabide horrek sistematikoa edo ohikoa izan behar du, hau da, prozesu baten barruan egon behar du, eta ekintza bakar bat ez izan, oso larria edo bizia izanda ere.

tades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo n.º/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

2. Conceptos (definiciones).

2.1. Concepto de «Acoso sexual».

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora al ordenamiento jurídico las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE del Parlamento Europeo, constituye «acoso sexual», sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Que este comportamiento sea puntual o único basta para ser considerado como acoso sexual.

Por su parte, Emakunde, en su protocolo define el acoso sexual como «toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo».

* Conductas susceptibles de constituir acoso sexual:

– Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales de liberados de contenido libidinoso.

– Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

– Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

– Gestos obscenos.

– Contacto físico innecesario, rozamientos.

– Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

– Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

– Agresiones físicas.

2.2. Concepto de «Acoso por razón de sexo».

De acuerdo con la normativa citada en el apartado 1 anterior, constituye «acoso por razón de sexo» cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este comportamiento ha de ser sistemático o habitual, esto es, estar inmerso en un proceso, y no tratarse de un único acto, por grave o intenso que éste pueda ser.

Emakundek, bere protokoloan, hauxe dio: «jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpena da hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzezko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoarekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko eta psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jarduera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuek zaintzearen ardura hartzearekin lotuta daudenean».

* Sexuagatiko jazarpenentzat har daitezkeen jokabideak:

Beste portaera batzuen artean, jazarpenezko jokabide izan daitezke honako hauek:

– Langileari edo bere lanari buruzko deskalkifikazio publikoak, behin eta berriz egindakoak.

– Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak.

– Agindu kontraesankorrak, eta, ondorioz, aldi berean egin ezin direnak, ematea.

– Agindu isekagarriak ematea.

– Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.

– Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.

– Eraso fisikoa.

III. Prebentzio-neurriak.

Honako prebentzio-neurri hauek hartuko dira:

– «Isilpeko Aholkularitza» bat sortu da sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren biktima diren pertsonen prebentzio-neurriak eta prebentzio-protokoloa jaso ahal izango dutela bermatzeko –«sarrerako atea»–.

– Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko Ikerketarako eta Babeserako Batzorde bat sortu da.

– Hala, gerta litezkeen egoerak detektatzeko beharrezko den eta era guztietako jazarpen-jarrerak eragozten lagunduko duen jarduera-protokoloa ezarriko da, aurrerago zehaztuko den moduan. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gauzatzea.

– Hainbestean behin, neurri hauen edukia ezagutaraziko da, protokoloarekin batera.

– Informazio-kanpainak eta heziketa-ekintzak egingo dira.

– Langileen ordezkariak, beren aldetik, jazarpen sexuala eta sexuagatiko jazarpena prebenitzera lagundu beharko dute. Horretarako mintzagai dugun jazarpenaren aurrean langileak sentibilizatuko dituzte. Horrez gain, Uliazpiko zuzendaritzako kideei gisa horretako jazarpena eragin ditzaketen jokabide edo jokamoldeen berri emango diete.

– Izaera psikosozialeko arriskua denez gero, adierazi nahi da erakunde honek arrisku psikosozialen ebaluazioa egina duela.

1. Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurrea hartzeko isilpeko aholkularitza.

1.1. Xedea.

«Isilpeko aholkularitza» izeneko sortu da, honako ardura hauek ezarrita:

– Sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren kasu izan daitezkeen jarrera, jokabide eta jardueren inguruko kontsultak egin eta aholkuak eskaintzea, salaketak aurkeztu aurretik.

Emakunde, en su protocolo, indica que «constituye acoso sexual o acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se producen el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares».

* Conductas susceptibles de constituir acoso por razón de sexo:

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

– Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

– Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

– Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

– Impartir órdenes vejatorias.

– Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

– La orden de aislar e incomunicar a una persona.

– La agresión física.

III. Medidas de prevención.

Como medidas de prevención se adoptan las siguientes:

– Se crea una «Asesoría confidencial» para garantizar la accesibilidad –«puerta de entrada»– de las personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo a las medidas y protocolo de prevención.

– Se crea una Comisión investigación y de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

– Se adopta el protocolo de actuación a seguir que se describe más adelante, necesario para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuya a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

– Periódicamente, se difundirá el contenido de las presentes medidas junto con el protocolo.

– Se realizarán campañas informativas y acciones de formación.

– Por su parte, las y los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de Uliazpi de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

– Como riesgo de carácter psicosocial que es, se deja constancia que esta institución tiene realizada la evaluación de riesgos psicosociales.

1. Asesoría confidencial para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

1.1. Objeto.

Se crea la denominada «Asesoría confidencial» con las siguientes atribuciones:

– Consulta y asesoría previa a la presentación de denuncia sobre conductas o comportamientos, así como actuaciones, susceptibles de constituir casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

– Prozedura edo protokoloa aplikatzeko prozesura, salaketaren aurkezpena eta, salaketa egin ondoren, fase informalea –Batzordearen esku-hartzerik gabe– edo formalera jo ahal izatea.

1.2. Osaera.

Isilpeko Aholkularitzako kide izango dira ondorengo pertsona edo karguak:

- Kudeaketa Teknikaria.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko pertsona bat.
- Prebentzioko ordezkari bat (edo Enpresa Batzordekoa).
- Berdintasunerako Batzordeko kide bat.

Jazarpen baten ustezko biktimak pertsona hauetatik edozeinengana jo ahal izango du, batengana, batzuegana nahiz denengana.

Izendatutako pertsonak, bai titularrek eta bai ordezkoez ere, egoki den heziketa jasoko dute.

Beharrezkoa dela jotzen bada, kanpo-aholkulariengana jotzeko aukera eskaini ahal izango da.

Uliazpiko plantillaren osaera eta horrelako jazarpenen biktimaren diren sexua kontuan izanik, horren osaeran gehiengo emakumeak izan daitezela ahaleginduko da.

1.3. Isilpekotasuna.

Aholkularitza osatzen duten pertsonak isilpekotasunaren adierazpen bat izenpetuko dute, sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren ustezko biktima denak egindako kontsultaren berri ez zabaltzeko.

Halaber, prozeduraren edozein fasetan, prozedura informalean –kontziliazio eta/edo bitartekaritzako batean– edo formalean –gatazkak ikertu eta ebazteko batean–, baita Isilpeko Aholkularitzaren kontsulta batean ere, parte hartu duten pertsona guztiei kexak aurkezteko eta isilpekotasuna gordetzeko eskubidea bermatu behar zaie.

2. Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko Babes Batzordea.

2.1. Xedea.

Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko Babes Batzordea sortu da, Uliazpiko plantillako kide diren pertsonak eta Uliazpiko langileekin edozein arrazoiengatik harremana duten hirugarren pertsonak (kontratek, hornitzaileek, praktiketan dauden pertsonak...) horrelako jazarpenengatik aurkez ditzaketen salaketak aztertzeko.

2.2. Osaera.

Batzorde hori honela osatuta egongo da:

- Uliazpiko Gerentziak izendatutako bi pertsona, horietako bat, gutxienez, ikertu beharreko gertaerak izandako zentro berekoa.
- Enpresa Batzordeak izendatutako bi pertsona, horietako bat, gutxienez, ikertu beharreko gertaerak izandako zentro berekoa.
- Berdintasunerako Batzordeak izendatutako pertsona bat.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko pertsona bat.

Izendatutako pertsona horiek, titularrek nahiz ordezkoez, egoki den heziketa jasoko dute.

Beharrezkoa dela jotzen baldin bada, Kanpo-aholkulari bat edo batzuk Batzordean sar daitezela eskatu ahal izango da.

Uliazpiko plantillaren osaera eta horrelako jazarpenen biktimaren diren sexua kontuan izanik, horren osaeran gehiengo emakumeak izan daitezela ahaleginduko da.

– Acceso al proceso de aplicación del procedimiento o protocolo, a la presentación de denuncia, y una vez efectuada ésta, a la fase informal –sin intervención de la Comisión– o formal.

1.2. Composición.

Formarán parte de la Asesoría confidencial las siguientes personas o cargos:

- La o el Técnico de Gestión.
- Una persona del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un o una Delegada de Prevención (o miembro del Comité de empresa).
- Una persona miembro de la Comisión de Igualdad.

La presunta víctima de estos tipos de acoso podrá dirigirse a cualquiera de estas personas, ya sea a una, a varias o a todas.

Las personas designadas, titulares y suplentes, recibirán la formación que resulte adecuada.

De considerarse necesario, se podrá facilitar el acceso a asesores externos.

Dada la composición de la plantilla de Uliazpi y el sexo de las víctimas de estos tipos de acoso, se procurará la presencia mayoritaria de mujeres en su composición.

1.3. Confidencialidad.

Las personas componentes de la Asesoría firmarán una declaración de confidencialidad con el fin de no divulgar la consulta realizada por la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, en cualquiera de las fases del procedimiento se deberá garantizar el derecho a la queja y el anonimato de todas las personas que hayan participado en un procedimiento informal –o de conciliación y/o mediación– o formal –o de investigación y resolución de conflictos–, así como en una consulta de la Asesoría confidencial.

2. Comisión de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

2.1. Objeto.

Se crea la Comisión de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que tratará las denuncias que por tales tipos de acosos puedan producirse en Uliazpi, tanto entre personas pertenecientes a la plantilla como las que recaigan sobre terceras personas que por la razón que sea tengan relación con el personal de Uliazpi (contratas, proveedores, personas en prácticas,...).

2.2. Composición.

La Comisión estará formada por:

- Dos personas designadas por la Gerencia de Uliazpi; una de ellas, al menos, del centro donde se han producido los hechos a investigar.
- Dos personas designadas por el Comité de empresa; una de ellas, al menos, del centro donde se han producido los hechos a investigar.
- Una persona designada por la Comisión de Igualdad.
- Una persona del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas designadas, titulares y suplentes, recibirán la formación que resulte adecuada.

De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a la Comisión de asesor o asesores externos.

Dada la composición de la plantilla de Uliazpi y el sexo de las víctimas de estos tipos de acoso, se procurará la presencia mayoritaria de mujeres en su composición.

Batzordeko kideen izendapenaren iraupena 4 urtekoa izango da, eta langileen lege-ordetzkaritzako (Batzordeko) kide izateko hauteskundeekin batera egokituko da.

2.3. Eraketa.

Gerentziaren ardura izango da Batzordea eratzea, eta salaketa jasotzen denetik 5 laneguneko epearen barruan eratu beharko da.

2.4. Uko egitea eta errefusatzeari.

Batzordeko kide diren pertsonen uko egingo diote prozeduran esku hartzeari, baldin eta interesatuak badira, eta edozein alde errefusatu ahal izango ditu. Kasu batean nahiz bestean, idatzi arrazoiu bat aurkeztu beharko da jarduerak hasi baino lehen.

2.5. Isilpekotasuna.

Batzordekideek isilpekotasunaren adierazpen bat izenpetuko dute, sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren ustezko biktima denak egindako kontsultaren berri ez dutela zabalduko adieraziz.

Era berean, prozeduraren edozein fasetan, prozedura informal batean –kontziliazio eta/edo bitartekaritzako batean– edo formal batean –gatazkak ikertu eta konpontzeko batean– parte hartu duten pertsona guztien kezarako eta anonimaturako eskubidea bermatu beharko da.

3. Prozedura.

Prozedura hau, arina eta azkarra izateko xedez, eragindako pertsonen sinesgarritasuna emateko helburuz eta beren intimitatea, isilpekotasuna eta duintasuna babesteko moduan eratu da. Era berean, biktimari bere segurtasun eta osasunaren aldetik nahikoa babesa eskaini nahi dio, kontuan izanik egoera horrek eragin ditzakeen ondorioak, bai fisikoak, baita psikologikoak ere.

Prozedura edo protokolo honen ondorioei begira, laneko sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren ekintza sumagarritzat joko dira Erakunde honetako kide den pertsona batek bere lan-ingurunean jazarpena jasaten ari deneko itxura edo egiantza duten susmo funtsatuak, agiri honen kontzeptu edo definizioen atalean adierazitako hitzetan.

3.1. Prozedurari hasiera ematea.

Sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren ustezko biktimak Gerentziari, Giza Baliabideen Sailari, hierarkian gorago dagoen arduradun bati –Zentroko arduradunari, Unitateko arduradunari edo gobernari–, Enpresa Batzordeari edo bertako edozein kideri, edo baita Isilpeko Aholkularitzako kide den edozein pertsonari helarazi ahal izango dio bere salaketa, bai ahoz, baita idatziz ere, horretarako ezarritako ereduaren arabera (I. eranskin gisa doa). Halaber, hala nahi baldin badu, hemen deskribatu den edozein pertsonarekin batera bete ahal izango du inprimaki hori, edo berak bere kabuz idatzi. Kasu horietan guztietan, Giza Baliabideen Sailari horren berri emango zaio.

Salaketa hori egitean, hurrengo apartatuan deskribatzen diren bi prozedura mota horietako bat aukeratu ahal izango da, aldeztu aurretik Isilpeko Aholkularitzara jotzeko aukeraren kaltean izan gabe. Hau da, prozedura informal bat (kontziliazioa eta/edo bitartekaritzakoa) has dadila edo prozedura formal bat (gatazkak ikertu eta ebaztekoa) abiarazi dadila aukeratu ahal izango da. Prozedura informala pertsona salatzailea aseko duen soluziorik gabe amaitu delako edo proposatutako soluzioa salatuak bete edo errespetatuko ez duelako hura amaitu ondoren ere hasi ahal izango da beste hori, III.3.2.1 apartatuan adierazten den moduan.

Nolanahi ere, eta gertaeren larritasunaren arabera, prozedura formalaren bideari, dagokion diziplina-espeditatea izapidetzeari edo eskumena duen jurisdikzio-bideari ekin beharko zaio.

Halaber, komeni da ahalik eta gertaera-zerrendarik zehatzen aurkeztea, ahalik eta frogak kopururik handienarekin, baita le-

La duración de la designación como miembro de la Comisión tendrá una duración de 4 años, que coincidirán con las elecciones a miembros de la representación legal del personal (Comité).

2.3. Constitución.

Corresponderá a la Gerencia constituir la Comisión, constitución que habrá de formalizarse en un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

2.4. Abstención y recusación.

Las personas miembros de esta Comisión se abstendrán de intervenir en el procedimiento si son parte interesada, y podrán ser recusadas por cualquiera de las partes. En ambos casos deberá presentarse escrito motivado al comienzo de las actuaciones.

2.5. Confidencialidad.

Las personas componentes de la Comisión firmarán una declaración de confidencialidad con el fin de no divulgar la denuncia realizada por la presunta víctima de acoso sexual o por acoso por razón de sexo.

Asimismo, en cualquiera de las fases del procedimiento se deberá garantizar el derecho a la queja y el anonimato de todas las personas que hayan participado en un procedimiento informal –o de conciliación y/o mediación– o formal –o de investigación y resolución de conflictos–.

3. Procedimiento.

El presente procedimiento se establece con vocación de ser ágil y rápido, de otorgar credibilidad y de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, quiere procurar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

A los efectos de este procedimiento o protocolo se entiende por sospecha de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona miembro de este Organismo está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de conceptos o definiciones de este documento.

3.1. Inicio del Procedimiento.

La presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo podrá hacer llegar su denuncia, bien verbalmente bien por escrito en el modelo establecido al efecto (adjunto como anexo I), a la Gerencia, al Área de Recursos Humanos, a un superior jerárquico –Responsable de Centro, de Unidad o Gobernanta–, al Comité de empresa o a cualesquiera de sus miembros, o a cualquier persona perteneciente a la Asesoría confidencial. Asimismo, si así lo desea podrá cumplimentar dicho impreso junto con cualquiera de las personas de las aquí descritas, o bien cumplimentarlo ella misma. En todos los supuestos se dará traslado de la misma al Área de Recursos Humanos.

Al realizar la denuncia se podrá optar por una de las dos clases de procedimientos que se describen en el siguiente apartado, sin perjuicio de la posibilidad de acudir, previamente, a la Asesoría confidencial. Es decir, por iniciar un procedimiento informal (o de conciliación y/o mediación) o especificar que se desea que se de inicio a un procedimiento formal (o de investigación y resolución de conflictos). Este último también se podrá iniciar una vez finalizado un procedimiento informal sin solución satisfactoria para la persona denunciante o porque la solución propuesta no sea cumplida o respetada por la persona denunciada, tal como se indica en el apartado III.3.2.1.

No obstante, y en función de la gravedad de los hechos, habrá de acudir bien al procedimiento formal, bien a la instrucción del correspondiente expediente disciplinario o bien a la vía jurisdiccional competente.

Asimismo, conviene aportar un listado de incidentes lo más detallado posible, con cuantas pruebas sea posible así como la

kukoen identifikazioarekin ere, baldin badago. Egokitzat jotzen baldin bada, salaketaren kopia bat langileen legezko ordezkariari helarazi ahal izango zaie, edo bestela, adierazten duen sindikatuari, horrelakoren batean afiliatuta egonez gero.

Gainera, sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena gertatzen den egoeraren baten berri jakiten duen erakundeko edozein pertsonak ere salatu ahal izango du.

Giza Baliabideen Sailak erregistratu eta zenbakitu egingo ditu salaketak, Batzordeari helaraztearren, eta araudi honi buruzko informazioa eskainiko die hala eskatzen duten eragindako pertsonari. Bide batez, hiru hilean behin, araudi honen babesean aurkeztutako salaketak zein diren eta zein egoeratan dauden jakinaraziko zaio Osasun eta Segurtasuneko Batzordeari.

3.2. Prozedura motak.

Bi jardunbide finkatu dira. Ustez jazarpena jasan duen pertsonak jarraian zehazten diren bi prozedura hauetatik edozein erabili ahal izango du, baina edonola ere, horrekin batera edo gerora, bidezkoak diren bide judizialak edo administrazio-bideak ere erabili ahal izango ditu, edo aldez aurretik Isilpeko Aholkularitzara ere jo ahal izango du.

3.2.1. Prozedura informala: kontziliazioa edota bitartekaritza.

Prozedura mota honen helburua hasiera batean arazo hori modu informal batean konpontzea izango da, kontziliazioaren edota bitartekaritzaren bitartez, betiere eragindako pertsonak hori bideragarria dela ulertzen baldin badu.

3.2.1.a) Izapideak.

Isilpeko Aholkularitzako kide den pertsona bat, edo Batzordeko kide den pertsona bat, Batzorde horrek berak edo, nahia- go izanez gero, hirugarren pertsona batek izendatua (Giza Baliabideen Saila, hierarkiaz gorago dagoen arduraduna -Zentroko arduraduna, Unitateko arduraduna edo gobernaria-) arduratuko da eragindako pertsonarekin elkarrizketa bat izateaz eta jarduteko prozedura bideratzeaz, jazarpen-egoera hori argitu dadila argitzearren eta bi aldeek onartuko duten soluzio bat erdiestearren. Elkarrizketa horretan Batzordeko kide bat egon daiteke, pertsona interesatuak berariaz hala adierazten baldin badu; afiliatuta baldin badago, bere sindikatuko pertsonaren bat ere egon daiteke.

Kasuak dituen berezitasunen arabera, arazo hori konpontzeko aski izan daiteke jokabide gaitzesgarri hori erakutsi duen pertsonari argi eta garbi azaltzea jokabide hori onartezina dela, iraingarria eta deserosoa bihurtzen ari dela eta lanaren garapena eragozten ari dela.

3.2.1.b) Ondorioa eta neurriak ezartzea.

Salaketa aurkezten den egunetik kontatzen hasi eta hama- bost laneguneko epearen barruan amaitutzat joko da prozesua.

Beharrezkoa da salaketaren funtsa balioestea, prozesu informalaren helburua lortu den ala ez adieraziz, eta, hala egokitzatuz gero, komenigarritzat jotzen diren jarduerak proposatuko dira, baita prozedura formal bat ireki dadila ere, baldin eta salatazaila ez bada pozik geratu proposatutako soluzioarekin edo jazarpen-egileak soluzio hori onartzen ez badu.

3.2.2. Prozedura formal: gatazkak konpontzea.

Prozedura formalaren helburua arazoari konponbide bat bilatzea izango da, egoki diren soluzioak hartuz eta horri begira izapidetutako espediente baten bitartez soluzioa idatzia utziz. Soluzio edo proposamen horiek diziplinazkoak izan daitezke edo, bestela, dagokion bide judizialari ekiteko oinarri izan daitezke.

3.2.2.a) Izapideak.

1.a. Bost laneguneko gehieneko epearen barruan, salaketa aurkezten den egunetik kontatzen hasita, baldin eta prozedura hori aukeratu bada, edo prozedura informala amaitu denetik hasita, kasuaren arabera, espediente informatzaila bat irekitze- ari ekingo zaio, eta Batzordeak aldez aurreko ikerketak abiarazi- ziko ditu, gertaerak egiaztatzearren eta/edo ikertzearren.

identificación de testigos si los hubiera. En el supuesto de que lo considere oportuno una copia de la denuncia podrá ser trasladada a la representación legal de los trabajadores o, en caso de estar afiliada a alguno, al sindicato que indique.

Además, cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de alguna situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo podrá denunciarlo también.

El Área de Recursos Humanos registrará y numerará las denuncias, a efectos de su traslado a la Comisión y facilitará información sobre la presente normativa a las personas afectadas que la soliciten. Asimismo, con carácter trimestral se dará cuenta al Comité de Salud y Seguridad de las denuncias presentadas al amparo de la presente normativa y de su situación.

3.2. Clases de Procedimiento.

Se establecen dos cauces de actuación. La persona supuestamente acosada podrá utilizar cualquiera de los dos procedimientos que a continuación se detallan, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de la vía judicial o administrativa oportunas o de la utilización previa de la Asesoría confidencial.

3.2.1. Procedimiento informal - Conciliación y/o Mediación.

El objetivo de este tipo de procedimiento será resolver el problema en un primer momento de manera informal, mediante la conciliación y/o la mediación, siempre y cuando la persona afectada entienda que es factible.

3.2.1.a) Tramitación.

Una persona perteneciente a la Asesoría confidencial, o una persona de la Comisión, designada por la misma, o bien si lo prefiere a través de una tercera persona (Área de Recursos Humanos, superior jerárquico -Responsable de Centro, de Unidad o Gobernanta-), será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y conducir el procedimiento de actuación, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En dicha entrevista podrá estar presente un miembro del Comité si así lo manifiesta expresamente la persona interesada; en caso de estar afiliada podrá estarlo una persona de su sindicato.

En función de las circunstancias del caso, será posible y suficiente para solucionar el problema el hecho de explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que esa conducta no es bien recibida, que está resultando ofensiva o incómoda, o interfiere en el desarrollo del trabajo.

3.2.1.b) Conclusión y aplicación de medidas.

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal y, en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un procedimiento formal en el caso que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución propuesta o la misma sea incumplida por quien está acosando.

3.2.2. Procedimiento formal - Resolución de conflictos.

El objetivo del procedimiento formal será resolver el problema adoptando las soluciones que correspondan y dejando constancia expresa mediante un expediente instruido al efecto. Tales soluciones o propuestas podrán ser de carácter disciplinario o, en su caso, de traslado a la vía judicial correspondiente.

3.2.2.a) Tramitación.

1.º En el plazo máximo de 5 días laborables, a contar desde la presentación de la denuncia si se ha optado por este procedimiento o de la finalización del procedimiento informal, según el caso, se procederá a la apertura de un expediente informativo y la Comisión iniciará las investigaciones preliminares, encaminadas a comprobar y/o averiguar los hechos.

Ikerketa horiek 30 laneguneko gehieneko epe baten barruan egingo dira, salaketa jaso eta hurrengo egunetik kontatzen hasita, gertaeren inguruko ikerketek epe hori behar den beste luzatzea eskatu ezean. Kasu horretan, espedientean erregistratuta utzi beharko da zer arrazoik eragin duten atzeratzea.

Batzordeak, aldeei ez ezik, beharrezko iruditzen zaizkion erakunde pertsona guztiei edo berarekin harremana duten guztiei entzungo die.

2.a. Berehala, salaketaren izaerari eta edukiari buruzko informazio zehatza emango dio Batzordeak pertsona salatuari, jaso izanaren agiriarekin, eta 3 laneguneko epea emango zaio horri erantzuteko.

3.a. Aldi berean, erakunde organo eskudunari jakinaraziko zaio salaketa bat aurkeztu dela eta jarduera batzuei ekin zaiela.

3.2.2.b) Kautelazko neurriak.

Prozedura hau izapidetzen den bitartean eta horri amaiera eman bitartean, eta betiere jazarpenaren berri ematen duten nahikoa susmo badago eta beharrezko ikusten badu, Batzordeak Uliazpiko organo eskudunari eskatuko dio, kautelazko izaeraz, usteko biktima hori eta usteko jazarpen-egilea elkarrengandik banantzea edo egoki ikusten duen beste neurriren bat hartzea, baina edonola ere, hori ezin daiteke biktimarentzat gailera izan edo bere lan-baldintzen kaltetarako izan, eta, halaber, ez dio lan-baldintzetan funtsezko aldaketarik eragingo.

3.2.2.c) Ikerketa.

Salatutako gertaerak ikertzeko espediente bat abiaraziko du Batzordeak, eta horri begira, ikerketa inpartzial bat egingo du, gertaera horien egiantza eta larritasuna aztertzeko.

Ikerketa egin bitartean, batzordekideek komenigarri eta egoki iruditzen zaizkien bitartekoak erabili ahal izango dituzte salatutako gertaerak argitzeko (elkarriketak aldeetako edozeinek, gertatutakoaren berri izan duten pertsonekin, pertsona adituen kanpo-aholkularitza,...), betiere jarduketak guztietan konfidentzialtasuna bermatuta.

Bilera guztiak amaitzen direnean bilkuren akta egingo da, eta ekitaldi horretan bertan sinatuko dute bertaratutako pertsona guztiek.

Prozedura egin bitartean, Batzordeak ikusten badu ikertzen ari diren gertaerak bere horretan jarrai dezaketela edo are larriagotu egin daitezkeela, Uliazpiko organo eskudunari kautelazko neurri batzuk har ditzala proposatu ahal izango dio, nahiz eta berari dagozkion jarduerekin aurrera jarraitu ahal izango duen.

3.2.2.d) Ondorioei buruzko txostena.

Salaketa aurkezten den egunetik kontaktzen hasi eta 30 egun naturaleko gehieneko epearen barruan, Batzordeak, ikerketa eta frogen balioespena amaitu ondoren, ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txostena prestatu eta onetsiko du, eta bertan adieraziko ditu ateratako ondorioak, bertan atzemandako inguruabar astungarriak edo aringarriak, eta, hala egokituz gero, Uliazpiko Lehendakartzari eskatuko dio salatutako pertsonaren aurka diziplinazko prozedura abiaraz dezala, espediente osoa helaraziz bidezkoak diren ondorioetarako.

3.2.2.e) Aldeei jakinaraztea.

Batzordeak hartzen duen erabakia bai salaketa-jartzaileari eta bai salatuari jakinaraziko zaio.

IV. Neurriak aplikatzea.

Erakunde organo eskudunaren ardura izango da, hala egokituz gero eta, egoki bada, bidezkoa den diziplinazko espedienteak izapidetu ondoren, egoki diren diziplinazko neurriak ezartzea.

Estas investigaciones se llevarán a cabo en un plazo máximo de 30 días laborales contados a partir del siguiente a la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario. En este caso se deberá dejar registrado en el expediente las causas que han motivado la demora.

La Comisión dará audiencia, además de a las partes, a cuantas personas de la organización o relacionadas con la misma entienda necesario.

2.º De manera inmediata, por parte de la Comisión se trasladará a la persona denunciada la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediéndole un plazo de 3 días laborales para contestar a la misma.

3.º Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del órgano competente del organismo la existencia de la denuncia y el inicio de las actuaciones.

3.2.2.b) Medidas cautelares.

Durante la tramitación de este procedimiento y hasta el cierre del mismo, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso y lo considere necesario, la Comisión solicitará al órgano competente de Uliazpi, con carácter cautelar, la separación de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora u otra medida que se considere oportuna, sin que en ningún caso esto pueda suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3.2.2.c) Investigación.

La Comisión instruirá un expediente en averiguación de los hechos denunciados, realizando para ello una investigación imparcial en la que se analizarán la verosimilitud y gravedad de los mismos.

A lo largo de la investigación, las personas que componen la Comisión podrán utilizar los medios que estimen convenientes y oportunos para esclarecer los hechos denunciados (entrevistas con cualquiera de las partes, con personas que hayan tenido conocimiento de lo ocurrido, asesoramiento externo de personas expertas,...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

De todas las sesiones se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes.

Si en el transcurso del procedimiento la Comisión percibiese que los hechos investigados pueden continuar o agravarse, podrá proponer al órgano competente de Uliazpi la adopción de medidas cautelares, sin perjuicio de continuar con las actuaciones que le correspondan.

3.2.2.d) Informe de conclusiones.

En el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, finalizada la investigación y la valoración de las pruebas, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, e instará, en su caso, a la Presidencia de Uliazpi la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, trasladándole el expediente completo a los efectos oportunos.

3.2.2.e) Comunicación a las partes.

La decisión que adopte la Comisión será comunicada tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

IV. Aplicación de medidas.

Corresponderá al órgano competente del organismo la imposición, en su caso y tras la instrucción del expediente disciplinario oportuno si procede, de las medidas disciplinarias que correspondan.

Dagokion diziplinazko espedientearen izapidegileak bere egingo du Batzordeak prestatutako txostena, eta gertaerak argitze beharrezko iruditzen zaizkion jarduerak bakarrik betearazi beharko ditu, baldin eta Batzordearen txostena ikusirik argi gertatzen ez badira, baina dena den, Batzordeak frogatutako gertaerak diziplinazko espedienteari gehituko zaizkio, hala egokituz gero horren izapidegileak agindu ditzakeen proba osagarriak egitearen kaltetan izan gabe.

Era berean, espedientatutako pertsonari edo pertsoneri eta langileen legezko ordezkari entzuteko izapideak bete direla joko da, non eta izapidegileak ez duen erabakitzen, dela ofizioz edo dela espedientatutako pertsonaren edo pertsonen eskariz, horiek berritri egin behar direla. Hori guztia, dagokion sindikatuari entzuteko izapidearen kaltetan izan gabe, baldin eta espedientatutako pertsonak afiliatuta dagoela jakinarazten badu.

Batzordearen proposamenak lotesleak izango dira Uliazpizentzat, bai diziplinazko espediente abiarazteari dagokionez eta bai antolamendu-neurriei dagokienez ere.

Batzordeak berak zainduko du kasu bakoitzean ezarri ahal izan diren neurriak betetzen direla.

V. *Pertsonen osasun-babes orokorra jasotzeko eskubidea.*

Uliazpik beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu sexu-jazarpenaren edo sexuagatikoz jazarpenaren eta/edo salaketa faltsuaren biktima izan diren bertako langileen osasuna egoki babesteko dela bermatzeko, eta halaber, horiek beren onera etortzen ahalegintzeko beharrezkoa den laguntza psikologikoa eskainiko die.

Laneko Osasun eta Segurtasunerako Batzordeak behar bezalako jarraipena egingo die aurkeztutako salaketa guztiei, prebentzio-politika egokia aurrera eramatearren, baina edonola ere, behar bezala errespetatuko da pertsonen eta datuen isilpe-kotasuna.

VI. *Faltak eta zehapenak.*

1. *Ohiko irizpideak.*

a) Laneko jazarpena izan dela egiaztatuz gero, diziplinazko erantzukizuna eragingo du, eta, hala egokituz gero, baita zigorerantzukizuna ere, aplikagarri den indarreko lege-araudiarekin bat etorritik.

b) Gertaerak egiaztatzea ezinezkoa bada, inola ere ez da errepresaliarik hartuko salatzailearen aurka, eta salaketa jarri, lekukotza egin eta/edo ikerketan parte hartu duten pertsonen aurkako tratua eragiten duen inolako neurririk ere ez da hartuko.

c) Egotzitakoaren faltsutasuna modu frogagarri batez egiaztatzen baldin bada, dagokion diziplina-espediente abiaraziko da.

d) Nahiz eta batzordeak salaketa hori frogatuz jotzeko beharrezko frogarik ez bildu, salatzaileari lanpostua aldatzeko aukera eskainiko zaio, hori egiteko aukerarik baldin badago.

2. *Faltak.*

2.1. *Oso astuntzat joko dira honako falta hauek:*

a) Sexu-xantaia, hau da, enplegua erdiesteko, enplegu-egoea bat lortzeko edo enpleguari bere horretan eusteko baldintzat jartzea biktimak sexu-izaerako mesede bat onartzea, baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua benetan betetzera iritsi ez arren.

b) Ingurune-jazarpena eta sexu-jazarpena, hau da, sexu-izaera edo sexu-eraketa duen lan-ingurune larderiatsu, etsaitasuneko edo umiliagarri bat sortzea. baldin eta gertaeraren eta bizi dituen gainerako inguruabarren larritasuna kontuan izanik, proportzionaltasunaren printzipioarekin bat etorritik, arau-hauste oso astuntzat jo badaiteke. Edonola ere, oso astuntzat joko da sexu-erasoa edo sexuagatikoz eraso.

El Instructor del correspondiente expediente disciplinario hará suyo el informe elaborado por la Comisión, debiendo llevar a cabo solamente aquellas actuaciones que considere precisas para el esclarecimiento de los hechos si éstos no resultan claros a la vista del informe de la Comisión, si bien los hechos probados por la Comisión se incorporarán al expediente disciplinario, sin perjuicio de las pruebas complementarias que, en su caso, pudiera ordenar el Instructor del mismo.

Asimismo, se darán por cumplidos los trámites de audiencia con la o las personas expedientadas y con la representación legal del personal, salvo que por parte del instructor, bien de oficio o bien a instancia de la o las personas expedientadas, se determine volver a realizarlos. Ello sin perjuicio del trámite de audiencia al sindicato correspondiente si la persona expedientada comunica su condición de afiliada.

Las propuestas de la Comisión serán vinculantes para Uliazpi, tanto en cuanto a la apertura de expediente disciplinario como las referentes a medidas organizativas.

La propia Comisión velará por el cumplimiento de las medidas que en su caso se hayan impuesto.

V. *Derecho de las personas a una protección integral de la salud.*

Uliazpi adoptará las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de sus trabajadores y trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o falsa denuncia, así como el apoyo psicológico necesario para intentar su restablecimiento.

Por parte del Comité de Salud y Seguridad Laboral se hará el debido seguimiento de las denuncias que se produzcan a fin de realizar la correspondiente política de prevención, sin perjuicio del debido respeto a la confidencialidad de personas y datos.

VI. *Faltas y sanciones.*

1. *Criterios comunes.*

a) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria y, en su caso, penal, según la normativa legal vigente que resulte de aplicación.

b) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante ni se adoptarán medidas que supongan un tratamiento desfavorable a las personas que han denunciado, atestiguado y/o participado en la investigación.

c) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

d) Aun cuando la Comisión no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, se facilitará a la persona denunciante el cambio de puesto si ello resultara posible.

2. *Faltas.*

2.1. *Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas:*

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión sexual o por razón de sexo.

c) Salaketak aurkezten dituzten, lekuko gisa aritzen diren edo jazarpen-ikerketetan lagundu edo parte hartzen duten pertsonen aurka nahiz horrelako edozein jokabideri aurre egiten dioten pertsonen aurka, dela beren buruak babestearren edo dela hirugarrengo pertsona batzuk babestearren, errepresaliak hartzea.

d) Salatutako pertsona zigortzen duen epai judiziala eman ondoren delitutzat hartzen diren gertaerak.

2.2. Astuntzat joko dira honako falta hauek:

- a) Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.
- b) Lankideei zuzendutako keinu lizunak.
- c) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- d) Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako.
- e) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak.

f) Larritasun maila bereko beste edozein.

2.3. Arintzat joko dira honako falta hauek:

a) Adierazpen iradokitzailak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzeko abusu lizunak.

b) Lanleketan edo laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea, betiere falta astuntzat jotzen ez badira.

2.4. Honelako faltek berezkoak dituzten inguruabar aringarriak eta astungarriak.

a) Inguruabar astungarri kualifikatutzat hartuko da hierarkia-nagusitasunezko egoeraz gehiegikeriaz baliatzea, eta halaber, jokabide iraingarriak behin eta berriz egitea, biktimak soluzio bat bilatzeko prozedurak erabili ondoren. Astungarritzat hartzen da, halaber, azpikeriaz jokatzeko (hau da, zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko xedea duten bitartekoez, moduez edo baliabideez baliatzea).

b) Inguruabar aringarritzat hartuko da damutzeko berezko borondateak bultzaturik, faltaren ondorioak zuzentzen edo gutxitzen, iraindutako pertsona gogobetetzen edo egindakoa aitortzen saiatu izana.

c) Hori guztia, Hitzarmen Kolektiboaren «Diziplinazko Erregimena» I. eranskinean eta horrekin loturik Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

3. Zehapenak.

a) Proporzionaltasun-printzipioaren arabera, dagozkion zigorrak Hitzarmen Kolektiboaren «Diziplinazko Erregimena» I. eranskinean eta Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritakoak izango dira.

b) Protokoloa ez ezagutzeak, oker egoteak, eragindako egoeraren okerreko pertzepzioak eta abarrek eragiten dituzten zigorrak lan-orduetatik kanpoko heziketa-jardunaldien bitartez osatu ahal izango dira, baldin eta Batzordearen iritziz neurri hori egokia bada, dagozkion arau-hauste horiek berriro gerta daitezela eragoztearren.

c) Prozedura hau erabiltzeak ez dio biktimari inola ere eragotziko, egoki iruditzen zaion unean, dagokion tutoretza-prozedura judizialaz baliatzea, «benetako tutoretza judizialaren» oinarrizko eskubidearekin bat etorritz.

AZKEN XEDAPENAK

Lehena. Uliazpiren eremuan laneko jazarpenaren prebentzioa egiteko neurri hauen barruan sartzen diren prozedura-faseetan Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko abenduaren 26ko 30/1992 Legean xedatutakoa beteko da ezespenei eta abarri dagokienez.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

2.2. Se considerarán como graves las siguientes faltas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

f) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

2.3. Se considerarán leves las siguientes faltas:

a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

b) Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

2.4. Circunstancias atenuantes y agravantes específicas de este tipo de faltas.

a) Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

b) Se considerará circunstancia atenuante el haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

c) Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el anexo II «Régimen disciplinario» del Reglamento Colectivo y de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público al respecto.

3. Sanciones.

a) Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las establecidas en el anexo II «Régimen disciplinario» del Reglamento Colectivo y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Las sanciones derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Comisión para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

c) La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de «tutela judicial efectiva».

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Las diferentes fases del procedimiento que incluyen las presentes medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito de Uliazpi se regirán por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común relativas a recusaciones, etc.

Bigarrena. Araudi honek zenbait aldaketa izan ditzake, Osasun eta Segurtasuneko Batzordeak, hala egokituz gero, egin ditzakeen proposamenak oinarritzat hartuta.

Hirugarrena. Eragindako langile guztiek protokolo hau ezagutu dezatela bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartze-ari ekingo zaio. Era berean, ahalik eta bitarteko gehienak erabiliz, bai erabiltzaileek eta/edo bai beren familiekin ere, baita erakunde hornitzaileek eta laguntzaileek ere, Uliazpik alor honetan duen politika ezagutu dezaten ahaleginak egingo dira.

Segunda. La presente Normativa podrá ser objeto de modificaciones en base a propuestas que, en su caso, pudiera efectuar el Comité de Salud y Seguridad.

Tercera. Se procederá a adoptar las medidas necesarias para garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado. Asimismo, se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas usuarias y/o sus familias, así como las entidades proveedoras o colaboradoras conozcan la política de Uliazpi en esta materia.

I. ERANSKINA			
SEXU-JAZARPENeko EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENeko JOKABIDEAK SALATZEKO EREDUAK			Data:
Salatzailea: (Izena edo kodea)			Emakumezkoa: <input type="checkbox"/> Gizona: <input type="checkbox"/>
Salatua: (Izena edo kodea)			Emakumezkoa: <input type="checkbox"/> Gizona: <input type="checkbox"/>
Bien arteko harremana (pertsonala o profesionala)			
GERTAKARIEN KONTAKIZUNA			
Data	Ordua	Tokia	Azalpena
EMANDAKO FROGAK			
LEKUKOAK			
Salatzailearen sinadura		Salatuaren sinadura	

ANEXO I			
MODELO DE DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			Fecha:
Persona Denunciante: (Nombre o Código)			Mujer: <input type="checkbox"/> Hombre: <input type="checkbox"/>
Persona denunciada: (Nombre o Código)			Mujer: <input type="checkbox"/> Hombre: <input type="checkbox"/>
Relación entre ambas (personal o profesional)			
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS			
Fecha	Hora	Lugar	Descripción
PRUEBAS APORTADAS			
LAS Y LOS TESTIGOS			
Firma de la persona denunciante		Firma de quien recibe la denuncia	

IX. ERANSKINA

Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» Erakunde Autonomoan laneko jazarpen moralarekin loturik hartuko diren prebentzio-neurriak eta jarduteko jokabidea.

I. Printzipioak eta balioak. Konpromisoa.

1. Printzipioak eta balioak.

Gipuzkoako Foru Aldundiko «Uliazpi Fundazioa» Erakunde Autonomoak (aurrerantzean Uliazpi) berezko gisa definituta dituen Balioekin bat etorritik, eta halaber, indarrean dagoen lege-araudi aplikagarrian xedatutakoarekin bat etorritik –gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasunerako legeria eta laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua eta nazioarteko zuzenbideko araudia, funtsean–, alor honek berezkoa duen araudiaren oinarriak hauexek dira:

Uliazpik, bere jarduna betetzeko orduan, oinarrizko printzipiotzat du pertsona guztiak errespetatuak izateko eta beren duintasuna behar bezala aitortua izateko eskubidea dutela, baita pertsona gisa berezkoak dituzten oinarrizko eskubide borraezinak babesteko eskubidea ere.

Halaber, Uliazpin lan egiten duten pertsonen aukera- eta tratu-berdintasunerako eskubidea dute, eta tratu horrek adeitsu, begirunetsua eta duina izan behar du, eta Foru Erakunde honek ezin du onartu eskubide horiek erakundearen barruan urratzea.

Horrexegatik, bere jarduna betetzeko orduan, Uliazpik adierazten du prebentzioaren bidez lan egiteko konpromisoa eta kezka duela, bertako langileek jazarpen moralik jasan ez dezaten, eta konpromiso hori bete dadin eta, era horretan, bertan eskaintzen diren zerbitzuetan kalitate hobea sustatu dadin, Uliazpik debekatua du bere lan-eremuan edozein eratako jazarpen moralik edo «mobbing»-ik gertatzea, eta horri begira, lege bidezkoak diren beharrezko prebentzio-neurri guztiak hartuko ditu.

2. Konpromisoa.

Abiapuntutzat hartuz pertsona guztiak errespetatuak izateko eta beren duintasuna behar bezala aintzat hartua izateko eskubidea dutela, Uliazpik bere kezka eta prebentzioaren bidez lan egiteko konpromisoa adierazi nahi du langileen artean jazarpen moralik edo «mobbing»-ik gerta ez dadin.

II. Kontzeptua (definizioa).

Europar Batasunaren definizioarekin bat etorritik, «jazarpen moral» izango da xede diskriminatzailea, mingarria, umiliagarria, beldurgarria edo indarkeriazkoa duen edozein jokabide, baita bizitza pribatuan bidegabeki sartzea ere, baldin eta horren bidez laneko ingurunean edozein pertsonaren duintasunari eraso egiten bazaio, dela pertsona horren izen ona laidoztatzen delako, dela hark egindako lana gutxiesten delako, eragindako pertsona horri min psikikoa eta/edo fisikoa eraginez.

Indarkeria mota honek sistematikoa edo ohikoa izan behar du, hau da, prozesu baten barruan egon behar du eta ekintza bakar bat ez izan, oso larria edo bizia izanda ere, eta salaketa aurkezten den unean gertatzen ari diren gertaerei buruzkoa izan behar du, Aldi Baterako Lan Ezintasunezko (ABLE) egoeran egokitu ezean, halakoetan Zerbitzuan berriro hasten denean aurkeztu ahal izango baitira.

Beste portaera batzuen artean, jazarpenezko jokabide izan daitezke honako hauek:

- Langileari edo bere lanari buruzko deskalkifikazio publikoak, behin eta berriz egindakoak.
- Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak.

ANEXO IX

Medidas de prevención y procedimiento de actuación con relación al acoso moral en el trabajo en el ámbito del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi».

I. Principios y Valores. Compromiso.

1. Principios y Valores.

De conformidad con los Valores definidos como propios del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi» (en adelante Uliazpi), así como con lo dispuesto en la normativa legal vigente que resulta de aplicación –legislación sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y sobre prevención de riesgos laborales, Estatuto Básico del Empleado Público, y normativa de derecho internacional, fundamentalmente–, la regulación propia de esta materia se fundamenta en lo siguiente:

Uliazpi en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración a su dignidad, así como el de proteger los derechos fundamentales, inviolables, que les son propios como personas.

Asimismo, las personas que trabajan en Uliazpi tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, trato que ha de ser cortés, respetuoso y digno, no tolerando esta Institución Foral que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

Por ello, en el desarrollo de su actividad, Uliazpi manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso moral de las personas empleadas y, para favorecer el cumplimiento de este compromiso y fomentar de esta forma una mejor calidad en los servicios que se prestan, Uliazpi prohíbe que en su ámbito laboral se produzcan situaciones de cualquier tipo de acoso moral en el trabajo o «mobbing», adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

2. Compromiso.

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, Uliazpi manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso moral o «mobbing» de las personas empleadas.

II. Concepto (definición).

De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por «acoso moral» todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Este tipo de violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave o intenso que éste pueda ser y siempre ha de referirse a hechos que estén sucediendo en el momento de la presentación de la denuncia, salvo coincidencia con situaciones de Incapacidad temporal (IT), en las que podrá presentarse a la reincorporación al servicio.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

– Pertsona batek eduki ditzakeen erantzukizun handieneko eginkizunetatik baztertzea.

– Agindu kontraesankorrak, eta, ondorioz, aldi berean egin ezin direnak, ematea.

– Agindu isekagarriak ematea.

– Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.

– Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.

– Eraso fisikoa edo ahozkoa.

III. Prebentzio-neurriak.

1. Neurrien zerrenda.

Honako prebentzio-neurri hauek hartuko dira:

– Foru Erakunde Autonomo honek bere eremuko langile guztiak goragoko arduradunen aldetik eta gainerako lankideen aldetik tratu begirunetsua eta duina jaso dezatela sustatuko du.

– Langileen eskubideak errespetatzearekin loturik beharrezkoa den informazioa eta heziketa sustatuko du. Alde horretatik, ezinbestekotzat jotzen dira laneko printzipio eta oinarriko eskubideei buruzko Lanaren Nazioarteko Antolamenduaren Adierazpena eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria.

– Hala, gerta litezkeen egoerak detektatzeko beharrezkoa den eta era guztietako jazarpen-jarrerak eragozten lagunduko duen jarduera-protokoloa ezarriko da.

– Laneko jazarpenari aurre egingo dion lkerketa eta Babes Batzorde bat eratuko da.

– Hainbestean behin, neurri hauen edukia ezagutaraziko da, protokoloarekin batera.

– Informazio-kanpainak eta heziketa-ekintzak egingo dira.

– Beste alde batetik, langileen ordezkariak jazarpenaren prebentzioa egiten lagundu beharko dute langileak horren inguruan sentsibilizatuz eta ezagutu ditzaketan jokabide eta jarrerak, baldin eta horrelakorik eragin badezakete, Uliazpiko zuzendaritzari jakinaraziz.

– Laneko jazarpenak izaera psikosozialeko arriskua berekin duenez gero, Foru Erakunde honek arrisku psikosozialen balioespina egina du.

Lanaren antolamenduari eta garapenari eragiten dioten unean uneko gatazka iragankorrak konpontzearen, horiek ezabatuko dituzten antolamendu-neurri batzuk ezarriko dira.

2. Jazarpen moralari aurre egiteko babes batzordea.

2.1. Xedea.

Jazarpen moralari aurre egiteko lkerketa eta Babes Batzordea eratuko da, eta Uliazpin, bai plantillako kide diren pertsonen artean eta bai beste arrazoi batzuegatik Uliazpiko langileekin harremana duten hirugarrengo pertsonen artean ere (kontratak, hornitzaileak, praktiketan dauden pertsonak...), gerta daitezkeen jazarpen mota horren salaketak aztertuko ditu.

2.2. Osaera.

Batzorde hori honela osatuta egongo da:

– Uliazpiko Gerentziak izendatutako bi pertsona, horietako bat, gutxienez, ikertu beharreko gertaerak izandako zentro berekoa.

– Enpresa Batzordeak izendatutako bi pertsona, horietako bat, gutxienez, ikertu beharreko gertaerak izandako zentro berekoa.

– Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko pertsona bat.

– Apartamiento de las funciones de mayor responsabilidad que pueda tener una persona.

– Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

– Impartir órdenes vejatorias.

– Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

– La orden de aislar e incomunicar a una persona.

– La agresión física o verbal.

III. Medidas de prevención.

1. Relación de medidas.

Como medidas de prevención se adoptan las siguientes:

– Este organismo Autónomo Foral promoverá que toda persona trabajadora de su ámbito reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros y compañeras.

– Se fomentará la información y educación necesarias en materia de respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo así como la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

– Se adopta el protocolo de actuación a seguir que se describe más adelante, necesario para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuya a evitar las conductas de acoso.

– Se crea una Comisión de investigación y de protección frente al acoso laboral.

– Periódicamente, se difundirá el contenido de las presentes medidas junto con el protocolo.

– Se realizarán campañas informativas y acciones de formación.

– Por su parte, las y los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de Uliazpi de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

– Como riesgo de carácter psicosocial que es el acoso laboral, este Organismo Foral tiene realizada la evaluación de riesgos psicosociales.

Para la resolución de conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto que afecten a la organización del trabajo y su desarrollo se dictarán medidas organizativas para la eliminación de los mismos.

2. Comisión de protección frente al acoso moral.

2.1. Objeto.

Se crea la Comisión de investigación y protección frente al acoso moral que tratará las denuncias que por tal tipo de acoso puedan producirse en Uliazpi, tanto entre personas pertenecientes a la plantilla como las que recaigan sobre terceras personas que por la razón que sea tengan relación con el personal de Uliazpi (contratas, proveedores, personas en prácticas,...).

2.2. Composición.

La Comisión estará formada por:

– Dos personas designadas por la Gerencia de Uliazpi, una de ellas, al menos, del centro donde se han producido los hechos a investigar.

– Dos personas designadas por el Comité de empresa, una de ellas, al menos, del centro donde se han producido los hechos a investigar.

– Una persona del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Pertsona kopuru hori, beharrezko iritziz gero, ordezkari-tza berdinetik datozen lau kideetaraino zabaldu ahal izango da, edo, Foru Erakundetik kanpoko hirugarren pertsonak baldin bada, pertsona horien erakundeetatik (kontrata, hornitzaileak, praktiketako pertsonak...) datozen lau kideetaraino.

Izendatutako pertsona horiek, titularrek nahiz ordezkoeak, ego-ki den heziketa jasoko dute.

Beharrezkoa dela jotzen baldin bada, Kanpo-aholkulari bat edo batzuk Batzordean sar daitezela eskatu ahal izango da.

Begi-bistakoa denez, horren osaeran sexu-proporzionalta-sun egokia errespetatuko da.

Batzordeko kideen izendapenaren iraupena 4 urtekoa izan-go da, eta langileen legezko ordezkari-tzako (Batzordeko) kideen hauteskundeekin batera egokituko da.

2.3. Eraketa.

Gerentziaren ardura izango da Batzordea eratzea, eta Giza Baliabideen Sailean salaketa jasotzen den egunetik kontatzen hasi eta 5 laneguneko epearen barruan eratu beharko da.

2.4. Uko egitea eta errefusatzeta.

Batzordeko kide diren pertsonak uko egingo diote prozedu-ran esku hartzeari, baldin eta interesatuak badira, eta edozein alde errefusatu ahal izango ditu. Batean nahiz bestean idatzi arrazoitu bat aurkeztu beharko da jarduerak hasi baino lehen.

2.5. Isilpekotasuna.

Batzordekideek isilpekotasun-adierazpen bat izenpetuko dute, horretarako ezarritako ereduaren arabera, jazarpen mora-laren ustezko biktima denak egindako salaketaren berri eman-go ez dutela adieraziz.

Era berean, prozeduraren edozein fasetan, prozedura infor-mal batean –kontziliazio eta/edo bitartekaritza batean– edo formal batean –gatazkak ikertu eta konpontzeko batean– parte hartu duten pertsona guztien kezarako eta anonimaturako es-kubidea bermatu beharko da.

3. Prozedura.

Prozedura hau, arina eta azkarra izateko xedez, eragindako pertsonen sinesgarritasuna emateko helburuz eta beren intimita-tea, isilpekotasuna eta duintasuna babesteko moduan eratu da. Era berean, biktimari bere segurtasun eta osasunaren aldetik na-hikoa babesa eskaini nahi dio, kontuan izanik egoera horrek era-gin ditzakeen ondorioak, bai fisikoak, baita psikologikoak ere.

Prozedura edo protokolo honen ondorioei begira, laneko ja-zarpenaren ekintza susmagarritzat joko dira Erakunde honetako kide den pertsona batek bere lan-ingurunean jazarpena jasaten ari deneko itxura edo egiantza duten susmo funtsatuak, agiri honen kontzeptu edo definizioen atalean adierazitako hitzetan.

3.1. Prozedurari hasiera ematea.

Jazarpenaren ustezko biktimari Gerentziari, Giza Baliabideen Sailari, hierarkian gorago dagoen arduradun bati, –Zentroko arduradunari, Unitateko arduradunari edo gobernariari–, Enpresa Batzordeari edo bertako edozein kideri helarazi ahal izango dio bere salaketa, bai ahoz, baita idatziz ere, horretarako ezarritako ereduaren arabera (I. eranskin gisa doa). Halaber, hala nahi bal-din badu, hemen deskribatu den edozein pertsonarekin batera bete ahal izango du inprimaki hori, edo berak bere kabuz idatzi. Kasu horietan guztietan, Giza Baliabideen Sailari horren berri emango zaio.

Salaketa hori egitean, hurrengo apartatuan deskribatzen diren bi prozedura mota horietako bat aukeratu ahal izango da. Hau da, prozedura informal bat (kontziliaziokoa eta/edo bitar-tekaritzaokoa) has dadila edo prozedura formal bat (gatazkak iker-

Este número de personas podrá ampliarse, de considerarse necesario, hasta cuatro miembros provenientes de las mismas representaciones o, en caso de recaer en terceras personas aje-nas al Organismo Foral, provenientes de las entidades corres-pondientes a tales personas (contratas, proveedores, personas en prácticas,...).

Las personas designadas, titulares y suplentes, recibirán la formación que resulte adecuada.

De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorpora-ción a la Comisión de asesor o asesores externos.

Como es obvio se respetará la proporcionalidad debida de sexo en su composición.

La duración de la designación como miembro de la Comi-sión tendrá una duración de 4 años, que coincidirán con las elecciones a miembros de la representación legal del personal (Comité).

2.3. Constitución.

Corresponderá a la Gerencia constituir la Comisión, consti-tución que habrá de formalizarse en un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia en el Área de Recursos Hu-manos.

2.4. Abstención y recusación.

Las personas miembros de esta Comisión se abstendrán de in-tervenir en el procedimiento si son parte interesada, y podrán ser recusadas por cualquiera de las partes. En ambos casos deberá presentarse escrito motivado al comienzo de las actuaciones.

2.5. Confidencialidad.

Las personas componentes de la Comisión firmarán una de-claración de confidencialidad, en el modelo establecido al efec-to, con el fin de no divulgar la denuncia realizada por la presun-ta víctima de acoso moral.

Asimismo, en cualquiera de las fases del procedimiento se deberá garantizar el derecho a la queja y el anonimato de todas las personas que hayan participado en un procedimiento infor-mal –o de conciliación y/o mediación– o formal –o de investiga-ción y resolución de conflictos–.

3. Procedimiento.

El presente procedimiento se establece con vocación de ser ágil y rápido, de otorgar credibilidad y de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimis-mo, quiere procurar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

A los efectos de este procedimiento o protocolo se entiende por sospecha de acoso laboral en el trabajo las conjeturas fun-dadas en apariencia o viso de verdad de que una persona miembro de este Organismo está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de con-cepto o definición de este documento.

3.1. Inicio del Procedimiento.

La presunta víctima de acoso podrá hacer llegar su denun-cia, bien verbalmente bien por escrito en el modelo establecido al efecto (adjunto como anexo I), a la gerencia, al Área de Recur-sos Humanos, a un superior jerárquico –Responsable de Cen-tro, de Unidad o Gobernanta–, o al Comité de empresa o a cua-lesquiera de sus miembros. Asimismo, si así lo desea podrá cumplimentar dicho impreso junto con cualquiera de las perso-nas de las aquí descritas, o bien cumplimentarlo ella misma. En todos los supuestos se dará traslado de la misma al Área de Re-cursos Humanos.

Al realizar la denuncia se podrá optar por una de las dos cla-ses de procedimientos que se describen en el siguiente aparta-do. Es decir, por iniciar un procedimiento informal (o de concilia-ción y/o mediación) o especificar que se desea que se de inicio

tu eta ebaztekoa) abiarazi dadila aukeratu ahal izango da. Prozedura informala pertsona salatzailea aseko duen soluziorik gabe amaitu delako edo proposatutako soluzioa salatuak bete edo errespetatuko ez duelako, hura amaitu ondoren ere hasi ahal izango da beste hori, III.3.2.1 apartatuan adierazten den moduan.

Halaber, komeni da ahalik eta gertaera-zerrendarik zehatzena aurkeztea, ahalik eta frogak kopururik handienarekin, baita lekuko identifikazioarekin ere, baldin bada. Egokitzat jotzen baldin bada, salaketaren kopia bat langileen legezko ordezkariari helarazi ahal izango zaie, edo bestela, adierazten duen sindikatuari, horrelakoren batean afiliatuta egonez gero.

Gainera, jazarpen moralak gertatzen den egoeraren baten berri jakiten duen erakundeko edozein pertsonak ere salatu ahal izango du.

Giza Baliabideen Sailak erregistratu eta zenbakitu egingo ditu salaketak, Batzordeari helarazi dakizkion, eta araudi honi buruzko informazioa eskainiko die hala eskatzen duten eragindako pertsonari. Bide batez, hiru hilean behin, araudi honen besean aurkeztutako salaketak zein diren eta zein egoeratan dauden jakinaraziko zaio, beharrezko jotzen bada, Osasun eta Segurtasuneko Batzordeari.

3.2. Prozedura motak.

Bi jardunbide finkatu dira. Ustez jazarpena jasan duen pertsonak jarraian zehazten diren bi prozedura hauetatik edozein erabili ahal izango du, baina edonola ere, horrekin batera edo gerora, bidezkoak diren bide judizialak edo administrazio-bideak ere erabili ahal izango ditu.

3.2.1. Prozedura informala: kontziliazioa edota bitartekaritza.

Prozedura mota honen helburua hasiera batean arazo hori modu informal batean konpontzea izango da, kontziliazioaren eta/edo bitartekaritzaren bitartez, betiere eragindako pertsonak hori bideragarria dela ulertzen baldin badu.

3.2.1.a) Izapideak.

Dagokion lan-zentroko Giza Baliabideen Saileko kide den pertsona bat, edo hierarkiaz gorago dagoen arduradun bat –Zentroko arduraduna, Unitateko arduraduna edo gobernaria– arduratuko da eragindako pertsonarekin elkarrizketa bat izateaz eta jarduteko prozedura bideratzeaz, jazarpen-egoera hori argitu dadila lortzearen eta bi aldeek onartuko duten soluzio bat erdiestearren. Elkarrizketa horretan Batzordeko kide bat egon daiteke, pertsona interesatuak berriaz hala adierazten baldin badu; afiliatuta baldin bada, bere sindikatuko pertsonaren bat ere egon daiteke.

Kasuak dituen berezitasunen arabera, arazo hori konpontzeko aski izan daiteke jokabide gaitzesgarri hori erakutsi duen pertsonari argi eta garbi azaltzea jokabide hori onartezina dela, iraingarria eta deserosoa bihurtzen ari dela eta lanaren garapena eragozten ari dela.

3.2.1.b) Ondorioa eta neurriak ezartzea.

Salaketa aurkezten den egunetik kontatzen hasi eta hamaigabeko laneguneko epearen barruan amaitutzat joko da prozesua.

Beharrezkoa da salaketaren funtsa balioestea, prozesu informala helburua lortu den ala ez adieraziz, eta, hala egokitzat gero, komenigarritzat jotzen diren jarduerak proposatuko dira, baita prozedura formal bat ireki dadila ere, baldin eta salatzailea ez bada pozik geratu proposatutako soluzioarekin edo jazarpen-egileak soluzio hori onartzen ez badu.

3.2.2. Prozedura formal: gatazkak konpontzea.

Prozedura formalaren helburua arazoari konponbide bat bilatzea izango da, egoki diren soluzioak hartuz eta horri begira izapidetutako espediente baten bitartez soluzioa idatzia utziz. Soluzio edo proposamen horiek diziplinazkoak izan daitezke edo, bestela, dagokion bide judizialari ekiteko oinarri izan daitezke.

a un procedimiento formal (o de investigación y resolución de conflictos). Este último también se podrá iniciar una vez finalizado un procedimiento informal sin solución satisfactoria para la persona denunciante o porque la solución propuesta no sea cumplida o respetada por la persona denunciada, tal como se indica en el apartado III.3.2.1.

Asimismo, conviene aportar un listado de incidentes lo más detallado posible, con cuantas pruebas sea posible así como la identificación de testigos si los hubiera. En el supuesto de que lo considere oportuno una copia de la denuncia podrá ser trasladada a la representación legal de los trabajadores o, en caso de estar afiliada a alguno, al sindicato que indique.

Además, cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de alguna situación de acoso moral, podrá denunciarlo también.

El Área de Recursos Humanos registrará y numerará las denuncias, a efectos de su traslado a la Comisión y facilitará información sobre la presente normativa a las personas afectadas que la soliciten. Asimismo, con carácter trimestral se dará cuenta, si resultara necesario, al Comité de Salud y Seguridad de las denuncias presentadas al amparo de la presente normativa y de su situación.

3.2. Clases de Procedimiento.

Se establecen dos cauces de actuación. La persona supuestamente acosada podrá utilizar cualquiera de los dos procedimientos que a continuación se detallan, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de la vía judicial o administrativa oportunas.

3.2.1. Procedimiento informal - Conciliación y/o Mediación.

El objetivo de este tipo de procedimiento será resolver el problema en un primer momento de manera informal, mediante la conciliación y/o la mediación, siempre y cuando la persona afectada entienda que es factible.

3.2.1.a) Tramitación.

Una persona perteneciente al Área de Recursos Humanos, o un superior jerárquico –Responsable de Centro, de Unidad o Gobernanta– del centro de trabajo correspondiente, será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y conducir el procedimiento de actuación, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En dicha entrevista podrá estar presente un miembro del Comité si así lo manifiesta expresamente la persona interesada; en caso de estar afiliada podrá estarlo una persona de su sindicato.

En función de las circunstancias del caso, será posible y suficiente para solucionar el problema el hecho de explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que esa conducta no es bien recibida, que está resultando ofensiva o incómoda, o interfiere en el desarrollo del trabajo.

3.2.1.b) Conclusión y Aplicación de medidas.

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal y, en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un procedimiento formal en el caso que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución propuesta o la misma sea incumplida por quien está acosando.

3.2.2. Procedimiento formal - Resolución de Conflictos.

El objetivo del procedimiento formal será resolver el problema adoptando las soluciones que correspondan y dejando constancia expresa mediante un expediente instruido al efecto. Tales soluciones o propuestas podrán ser de carácter disciplinario o, en su caso, de traslado a la vía judicial correspondiente.

3.2.2.a) Izapideak.

1.a. 5 laneguneko gehieneko epearen barruan, Giza Baliabideen Sailean salaketa aurkezten den egunetik kontatzen hasita, baldin eta prozedura hori aukeratu bada, edo prozedura informala amaitu denetik hasita, kasuaren arabera, espediente informatzaile bat irekitzeari eta Batzordea eratzeari ekingo zaio, eta Batzordeak alde zuzeneko ikerketak abiaraziko ditu, gertaerak egiaztatzeko eta/edo ikertzeko helburuz.

Ikerketa horiek 30 laneguneko gehieneko epe baten barruan egingo dira, salaketa jaso eta hurrengo egunetik kontatzen hasita, gertaeren inguruko ikerketek epe hori behar den beste luzatzea eskatu ezean. Kasu horretan, espedientearen erregistroa utzi beharko da zer arrazoik eragin duten atzeratzea.

Batzordeak, aldeei ez ezik, beharrezko iruditzen zaizkion erakunde pertsona guztiei edo berarekin harremana duten guztiei entzungo die.

2.a. Berehala, salaketaren izaerari eta edukari buruzko informazio zehatza emango dio Batzordeak pertsona salatuari, jaso izanaren agiriarekin, eta 3 laneguneko epea emango zaio horri erantzuteko.

3.a. Aldi berean, erakunde organo eskudunari jakinaraziko zaio salaketa bat aurkeztu dela eta jarduera batzuei ekin zaie.

3.2.2.b) Kautelazko neurriak.

Prozedura hau izapidetzen den bitartean eta horri amaiera eman bitartean, eta betiere jazarpenaren berri ematen duten nahikoa susmo badago eta beharrezko ikusten badu, Batzordeak Uliazpiko organo eskudunari eskatuko dio, kautelazko izaeraz, usteko biktima hori eta usteko jazarpen-egilea elkarrengandik banantzea edo egoki ikusten duen beste neurriren bat hartzea, baina edonola ere, hori ezin daiteke biktimarentzat galera izan edo bere lan-baldintzen kaltetarako izan, eta, halaber, ez dio lan-baldintzetan funtsezko aldaketarik eragingo.

3.2.2.c) Ikerketa.

Salatutako gertaerak ikertzeko espediente bat abiaraziko du Batzordeak, eta horri begira, ikerketa inpartzial bat egingo du, gertaera horien egiaztapena eta larritasuna aztertzeko.

Ikerketa egin bitartean, batzordekideek komenigarri eta egoki iruditzen zaizkien bitartekoak erabili ahal izango dituzte salatutako gertaerak argitzeko (elkarrizketak aldeetako edozeinekin, gertatutakoaren berri izan duten pertsonekin, pertsona adituen kanpo-aholkularitza,...), betiere jarduketaren guztietan konfidentzialtasuna bermatuta.

Bilera guztiak amaitzen direnean bilkuren akta egingo da, eta ekitaldi horretan bertan sinatuko dute bertaratutako pertsona guztiek.

Prozedura egin bitartean, Batzordeak ikusten badu ikertzen ari diren gertaerak bere horretan jarrai dezaketela edo are larriagotu egin daitezkeela, Uliazpiko organo eskudunari kautelazko neurri batzuk har ditzala proposatu ahal izango dio, nahiz eta berari dagozkion jarduerekin aurrera jarraitu ahal izango duen.

3.2.2.d) Ondorioei buruzko txostena.

Giza Baliabideen Sailean salaketa aurkezten den egunetik kontatzen hasi eta 30 egun naturaleko gehieneko epearen barruan, Batzordeak, ikerketa eta frogen balioespena amaitu ondoren, ikeritutako usteko jazarpenari buruzko txostena prestatu eta onetsiko du, eta bertan adieraziko ditu ateratako ondorioak, bertan atzemandako inguruabar astungarriak edo aringarriak, eta, hala egokitzuz gero, Uliazpiko Lehendakariari eskatuko dio salatutako pertsonaren aurka diziplinazko prozedura abiaraz dezala, espediente osoa helaraziz bidezkoak diren ondorioetarako.

3.2.2.a) Tramitación.

1.º En el plazo máximo de 5 días laborables, a contar desde la recepción de la denuncia en el Área de Recursos Humanos si se ha optado por este procedimiento o desde la finalización del procedimiento informal, según el caso, se procederá a la apertura de un expediente informativo y a la constitución de la Comisión, que iniciará las investigaciones preliminares encaminadas a comprobar y/o averiguar los hechos.

Estas investigaciones se llevarán a cabo en un plazo máximo de 30 días contados a partir del siguiente a la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario. En este caso se deberá dejar registrado en el expediente las causas que han motivado la demora.

La Comisión dará audiencia, además de a las partes, a cuantas personas de la organización o relacionadas con la misma entienda necesario.

2.º De manera inmediata, por parte de la Comisión se trasladará a la persona denunciada la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediéndole un plazo de 3 días laborales para contestar a la misma.

3.º Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del órgano competente del organismo la existencia de la denuncia y el inicio de las actuaciones.

3.2.2.b) Medidas cautelares.

Durante la tramitación de este procedimiento y hasta el cierre del mismo, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso y lo considere necesario, la Comisión solicitará al órgano competente de Uliazpi, con carácter cautelar, la separación de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora u otra medida que se considere oportuna, sin que en ningún caso esto pueda suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3.2.2.c) Investigación.

La Comisión instruirá un expediente en averiguación de los hechos denunciados, realizando para ello una investigación imparcial en la que se analizarán la verosimilitud y gravedad de los mismos.

A lo largo de la investigación, las personas que componen la Comisión podrán utilizar los medios que estimen convenientes y oportunos para esclarecer los hechos denunciados (entrevistas con cualquiera de las partes, con personas que hayan tenido conocimiento de lo ocurrido, asesoramiento externo de personas expertas,...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

De todas las sesiones se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes.

Si en el transcurso del procedimiento la Comisión percibiese que los hechos investigados pueden continuar o agravarse, podrá proponer al órgano competente de Uliazpi la adopción de medidas cautelares, sin perjuicio de continuar con las actuaciones que le correspondan.

3.2.2.d) Informe de conclusiones.

En el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la recepción de la denuncia en el Área de Recursos Humanos, la Comisión, finalizada la investigación y la valoración de las pruebas, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, e instará, en su caso, a la Presidencia de Uliazpi la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, trasladándole el expediente completo a los efectos oportunos.

3.2.2.e) Aldeei jakinaraztea.

Batzordeak hartzen duen erabakia bai salaketa-jartzaileari eta bai salatuari jakinaraziko zaio.

IV. Neurriak aplikatzea.

Erakundeko organo eskudunaren ardura izango da, hala egokituz gero eta, egoki bada, bidezkoa den diziplinazko espediente-
tea izapidetu ondoren, egoki diren diziplinazko neurriak ezar-
tzea.

Dagokion diziplinazko espedientearen izapidegileak bere egingo du Batzordeak prestatutako txostena, eta gertaerak argi-
tzeko beharrezko iruditzen zaizkion jarduerak bakarrik betearazi
beharko ditu, Batzordearen txostena ikusirik argi geratzen ez
badira, baina dena den, Batzordeak frogatutako gertaerak dizi-
plinazko espedienteari gehituko zaizkio, hala egokituz gero ho-
rren izapidegileak agindu ditzakeen proba osagarriak egitearen
kaltetan izan gabe.

Era berean, espedientatutako pertsonari edo pertsoniei eta
langileen legezko ordezkariari entzuteko izapideak bete direla
joko da, non eta izapidegileak ez duen erabakitzen, dela ofizioz
edo dela espedientatutako pertsonaren edo pertsonen eskariz,
horiek berriro egin behar direla. Hori guztia, dagokion sindika-
tuari entzuteko izapidearen kaltetan izan gabe, baldin eta espe-
dientatutako pertsonak afiliatuta dagoela jakinarazten badu.

Batzordearen proposamenak lotesleak izango dira Uliazpi-
rentzat, bai diziplinazko espedientearen abiarazteari dagokionez
eta bai antolamendu-neurriei dagokienez ere.

Batzordeak berak zainduko du kasu bakoitzean ezarri ahal
izan diren neurriak betetzen direla.

V. Pertsonen osasun-babes orokorra jasotzeko eskubidea.

Uliazpi beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu laneko ja-
zarpenaren eta/edo salaketa faltsuaren biktimak izan diren ber-
tako langileen osasuna egoki babesteko dela bermatzeko, eta
halaber, horiek beren onera etortzen ahalegintzeko beharrez-
koa den laguntza psikologikoa eskainiko die.

VI. Faltak eta zehapenak.

1. Ohiko irizpideak.

a) Laneko jazarpena izan dela egiaztatuz gero, diziplinazko
erantzukizuna eragingo du eta, hala egokituz gero, baita zigor-
erantzukizuna ere, aplikagarri den indarreko lege-araudiarekin
bat etorritik.

b) Gertaerak egiaztatzea ezinezkoa bada, inola ere ez da
errepresaliarik hartuko salatzailearen aurka, eta salaketa jarri,
leku kotza egin eta/edo ikerketan parte hartu duten pertsonen
aurkako tratua eragiten duen inolako neurririk ere ez da hartuko.

c) Egotzitakoaren faltsutasuna modu frogagarri batez egiaz-
tatzten baldin bada, dagokion diziplina-espedientearen eta, hala ego-
kituz gero, zigor-espedientearen abiaraziko da.

d) Nahiz eta Batzordeak salaketa hori frogatuz jatzeko
beharrezko frogarik ez bildu, salatzaileari lanpostua aldatzeko
aukera eskainiko zaio, hori egiteko aukerarik baldin badago.

2. Faltak.

2.1. Oso astuntzat joko dira honako falta hauek:

a) Xantaia, hau da, enplegua erdiesteko, enplegu-egoera
bat lortzeko edo enpleguari bere horretan eusteko baldintzatuz
jartzea biktimak edozein eratako edukia (sexuala, ekonomikoa
eta abar) duen mesede bat onartzea, baldintza horren mehatxu
esplizitua edo inplizitua benetan betetzera iritsi ez arren.

b) Ingurune-jazarpena, hau da, edozein eduki (sexuala edo
sexista, indarkeria fisikoa edo psikologikoa eta abar) duen lan-

3.2.2.e) Comunicación a las partes.

La decisión que adopte la Comisión será comunicada tanto
a la persona denunciante como a la denunciada.

IV. Aplicación de medidas.

Corresponderá al órgano competente del organismo la im-
posición, en su caso y tras la instrucción del expediente discipli-
nario oportuno si procede, de las medidas disciplinarias que co-
rrespondan.

El Instructor del correspondiente expediente disciplinario
hará suyo el informe elaborado por la Comisión, debiendo llevar
a cabo solamente aquellas actuaciones que considere precisas
para el esclarecimiento de los hechos si éstos no resultan cla-
ros a la vista del informe de la Comisión, si bien los hechos pro-
bados por la Comisión se incorporarán al expediente disciplina-
rio, sin perjuicio de las pruebas complementarias que, en su
caso, pudiera ordenar el Instructor del mismo.

Asimismo, se darán por cumplidos los trámites de audiencia
con la o las personas expedientadas y con la representación
legal del personal, salvo que por parte del instructor, bien de ofi-
cio o bien a instancia de la o las personas expedientadas, se de-
termine volver a realizarlos. Ello sin perjuicio del trámite de au-
diencia al sindicato correspondiente si la persona expedientada
comunica su condición de afiliada.

Las propuestas de la Comisión serán vinculantes para Uliaz-
pi, tanto en cuanto a la apertura de expediente disciplinario
como las referentes a medidas organizativas.

La propia Comisión velará por el cumplimiento de las medi-
das que en su caso se hayan impuesto.

V. Derecho de las personas a una protección integral de la salud.

Uliazpi adoptará las medidas necesarias para garantizar
una protección adecuada de la salud de sus trabajadores y tra-
bajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral y/o falsa
denuncia, así como el apoyo psicológico necesario para intentar
su restablecimiento.

VI. Faltas y Sanciones.

1. Criterios comunes.

a) La constatación de la existencia de acoso laboral dará
lugar a responsabilidad disciplinaria y, en su caso, penal, según
la normativa legal vigente que resulte de aplicación.

b) Cuando la constatación de los hechos no sea posible,
en ningún caso se represaliará a la persona denunciante ni se
adoptarán medidas que supongan un tratamiento desfavorable
a las personas que han denunciado, atestiguado y/o participa-
do en la investigación.

c) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de
las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disci-
plinario y, en su caso, penal.

d) Aun cuando la Comisión no fuera capaz de acumular las
pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada
fundada, se facilitará a la persona denunciante el cambio de
puesto si ello resultara posible.

2. Faltas.

2.1. Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas:

a) El chantaje, es decir, el condicionamiento del acceso al
empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del
empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de cualquier
tipo de contenido (sexual, económico, etc.), aunque la amenaza
explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a
cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno
laboral intimidatorio, hostil o humillante de cualquier tipo de

ingurune larderiatsu, etsaitasunezko edo umiliagarri bat sor-tzea, baldin eta gertaeraren eta bizi dituen gainerako inguruabarren larritasuna kontuan izanik, proportzionaltasunaren prin-tzipioarekin bat etorritik, arau-hauste oso astuntzat jo badaiteke. Edonola ere, oso astuntzat joko da eraso fisikoa.

c) Salaketak aurkezten dituzten, lekuko gisa aritzen diren edo jazarpen-ikerketetan lagundu edo parte hartzen duten per-sonen aurka nahiz horrelako edozein jokabideri aurre egiten dioten pertsonen aurka, dela beren buruak babestearren edo dela hirugarrengoa pertsona batzuk babestearren, errepresaliak hartzea.

d) Salatutako pertsona zigortzen duen epai judiziala eman ondoren delitutzat hartzen diren gertaerak.

2.2. Astuntzat joko dira honako falta hauek:

a) Langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publi-koak behin eta berriz egitea.

b) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak egitea.

c) Agindu kontraesankorrak, eta beraz, aldi berean egiteko ezinezkoak ematea.

d) Pertsona batek eduki ditzakeen erantzukizun handiene-ko eginkizunetatik bazterzea.

e) Agindu isekagarriak ematea.

f) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.

g) Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agintzea.

h) Larritasun maila bereko beste edozein.

2.3. Arintzat joko dira honako falta hauek:

a) Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak.

b) Ahozko eraso edo gehiegikeriak, beren edukiagatik astuntzat edo oso astuntzat jo behar direnean izan ezik.

2.4. Honelako faltek berezkoak dituzten inguruabar arin-garriak eta astungarriak.

a) Inguruabar astungarri kualifikatutzat hartuko da hierar-kia-nagusitasunezko egoeraz gehiegikeriaz baliatzea, eta hala-ber, jokabide iraingarriak behin eta berriz egitea, biktimak solu-zio bat bilatzeko prozedurak erabili ondoren. Astungarritzat har-tzen da, halaber, azpikeriaz jokatzeko (hau da, zuzenean subjek-tu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko xedea duten bitarte-koez, moduez edo baliabideez baliatzea).

b) Inguruabar aringarritzat hartuko da damutzeko berezko borondateak bultzaturik, faltaren ondorioak zuzentzen edo gu-txitzen, iraindutako pertsona gogobetetzen edo egindakoa aitort-zen saiatu izana.

c) Hori guztia, Hitzarmen Kolektiboaren «Diziplinazko Erre-gimena» I. eranskinean eta horrekin loturik Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

3. Zehapenak.

a) Proportzionaltasun-printzipioaren arabera, dagozkion zigorrak Hitzarmen Kolektiboaren «Diziplinazko Erregimena» II. eranskinean eta Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan eza-rritakoak izango dira.

b) Protokoloa ez ezagutzeak, oker egoteak, eragindako egoeraren okerreko pertzepzioak eta abarrek eragiten dituzten zigorrak lan-orduetatik kanpoko heziketa-jardunaldien bitartez osatu ahal izango dira, baldin eta Batzordearen iritziz neurri hori egokia bada, dagozkion arau-hauste horiek berriro gerta daite-zela eragoztearren.

c) Prozedura hau erabiltzeak ez dio biktimari inola ere eragotziko, egoki iruditzen zaion unean, dagokion tutoretza-prozedura judizialaz baliatzea, «benetako tutoretza judizialaren» oinarrizko eskubidearekin bat etorritik.

contenido (sexual o sexista, violencia física o psicológica, etc.), cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias con-currentes, merezca, en atención al principio de proporcionali-dad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se conside-rará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que de-nuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cual-quier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

2.2. Se considerarán como graves las siguientes faltas:

a) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

b) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto fí-sico, la ideología o la opción sexual.

c) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

d) Apartamiento de las funciones de mayor responsabili-dad que pueda tener una persona.

e) La impartición de órdenes vejatorias.

f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y conti-nua.

g) La orden de aislar e incomunicar a una persona.

h) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

2.3. Se considerarán leves las siguientes faltas:

a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.

b) Abusos o agresiones verbales, siempre y cuando por su contenido no deban de ser tachadas de graves o muy graves.

2.4. Circunstancias atenuantes y agravantes específicas de este tipo de faltas.

a) Se considerará en todo caso condición agravante cuali-ficada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directa-mente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

b) Se considerará circunstancia atenuante el haber proce-dido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

c) Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el anexo II «Régimen disciplinario» del Reglamento Colectivo y de lo esta-blecido en el Estatuto Básico del Empleado Público al respecto.

3. Sanciones.

a) Las sanciones correspondientes en función del princi-pio de proporcionalidad serán las establecidas en el anexo II «Régimen disciplinario» del Reglamento Colectivo y en el Estatu-to Básico del Empleado Público.

b) Las sanciones derivadas del desconocimiento del Proto-colo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Comisión para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

c) La utilización de este procedimiento no impedirá en ab-soluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de «tutela judicial efectiva».

AZKEN XEDAPENAK

Lehena. Uliazpiren eremuan jazarpen moralaren prebentzioa egiteko neurri hauen barruan sartzen diren prozedura-faseetan Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko abenduaren 26ko 30/1992 Legean xedatutakoa beteko da ezespenei eta abarri dagokienez.

Bigarrena. Araudi honek zenbait aldaketa izan ditzake, Osasun eta Segurtasuneko Batzordeak, hala egokituz gero, egin ditzakeen proposamenak oinarritzat hartuta.

Hirugarrena. Eragindako langile guztiek protokolo hau ezagutu dezatela bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartze-ari ekingo zaio. Era berean, ahaleginak egingo dira ahalik eta birtarteko gehienak erabiliz, erabiltzaileek, beren familiekin, erakunde hornitzaileek eta laguntzaileek Uliazpik alor honetan duen politika ezagutu dezaten.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Las diferentes fases del procedimiento que incluyen las presentes medidas de prevención del acoso moral en el ámbito de Uliazpi se registrarán por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común relativas a recusaciones, etc.

Segunda. La presente Normativa podrá ser objeto de modificaciones en base a propuestas que, en su caso, pudiera efectuar el Comité de Salud y Seguridad.

Tercera. Se procederá a adoptar las medidas necesarias para garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado. Asimismo, se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas usuarias y/o sus familias, así como las entidades proveedoras o colaboradoras conozcan la política de Uliazpi en esta materia.

I. ERANSKINA			
JAZARPEN MORALA SALATZEKO EREDUA			Data:
Salatzailea: (Izena edo kodea)			Emakumezkoa: <input type="checkbox"/> Gizona: <input type="checkbox"/>
Salatua: (Izena edo kodea)			Emakumezkoa: <input type="checkbox"/> Gizona: <input type="checkbox"/>
GERTAKARIEN KONTAKIZUNA			
Data	Ordua	Tokia	Azalpena
EMANDAKO FROGAK			
LEKUKOAK			
Salatzailearen sinadura		Salatuaren sinadura	

ANEXO I			
MODELO DE DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO MORAL			Fecha:
Persona Denunciante: (Nombre o Código)			Mujer: <input type="checkbox"/> Hombre: <input type="checkbox"/>
Persona denunciada: (Nombre o Código)			Mujer: <input type="checkbox"/> Hombre: <input type="checkbox"/>
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS			
Fecha	Hora	Lugar	Descripción
PRUEBAS APORTADAS			
LAS Y LOS TESTIGOS			
Firma de la persona denunciante		Firma de quien recibe la denuncia	

X. ERANSKINA

GUTXIENEO ZERBITZUAK

Uliazpiko gutxieneko zerbitzuak langileen % 65en eta % 70en artean beteko dira.

(GEPen onartutako dokumentua).

Espediente-zenbakia: G/74/2015.

Prozedura: Bitartekaritza.

Gatazka mota: Gatazka kolektiboa.

Eremua: Uliazpi.

Aurkezpen-data: 2015-07-15.

Gaia: Gutxieneko zerbitzuak zehaztea.:

AKTA

Eguna: 2016ko urtarrilaren 14a, osteguna.

Hasiera-ordua: 09:00.

Amaiera ordua: 11:30.

Lekua: Lan Harremanen Kontseiluaren Gipuzkoako egoitza, Javier Barkaiztegi 19, behea, Donostia.

Bildutakoak:

Uliazpi: Arantza Aguiriano Beitia eta José Ramón Iturrieta Gutiérrez.

Uliazpiko Enpresa Batzordea: Juan Carlos Carrey Petisco; José Miguel Etxebeste Amundarain; Mikel García Peñil, Mertxe Saralegi Cornago; Juan Mari Ruiz de Eguilaz Ezkiaga eta Raúl Garro García.

Profesionala: Eduardo Nieto Arizmendiarieta.

Adierazitako lekuan eta orduan, idatziz jaso berri diren pertsonak bertaratuta, alderdi biak elkartu dira, Eduardo Nieto Arizmendiarieta bitartekariarekin batera, goian adierazitako prozedura jorratzeko.

Jasota uzten da 2015eko azaroaren 9ko Bitartekaritzari buruzko Azken Aktak amaiera eman ziola espediente horri. Bertan adierazten da Uliazpiko Zuzendaritzak bitartekariaren proposamena onartua zuela, baina Enpresa Batzordeak uko egin ziola, aurrez itundutako mugak ez betetzeagatik, eta, gainera, proposamen horretan Zerbitzu Zentralen eta larunbateko, igandeko eta jaieguneko Arreta Zerbitzuaren gutxieneko zerbitzuak jasota ez zeudelako, zerbitzu hori urteko 365 egunetan irekita baitago.

Hala ere, GEPen Gipuzkoako lurraldeko egoitzara telefonoz deitu ondoren, alderdi biek adierazi zuten gai hori jorratzen jarraitzeko berriro biltzeko nahia, Eduardo Nieto Arizmendiarieta bitartekariarekin batera. Hortaz, alderdi biek jaso zuten egun honetako bilera-deia.

Lehenik eta behin, alderdi biek adierazi dute bere gaian igorritako bitartekaritza-proposamenaren ostean elkarrizketak izan dituztela, eta, horren ondorioz, akordio bat lortu dutela aurrerago azalduko diren baldintzetan. Horiek horrela, alderdiek gaur egungo eztabaidagaia zehaztu dute, zehazki, ebazteko dauden bi alderdiei buruz. Honako hauek dira: zerbitzu zentralen gutxieneko minimoak eta larunbateko, igandeko eta asteguneko gutxieneko zerbitzuak.

Proposamen, negoziazio eta eztabaida egokiak izan ondoren, alderdiak ados jarri dira, eta, bitartekaritza-prozeduran adostu zituzten puntuekin batera, honako puntu hauek ere jaso dira akordioan:

a) Enpresaren zerbitzu zentralen gutxieneko zerbitzuei buruz adostu dute zerbitzuetan jarduten duten hamaika langileetatik gutxienez seik zerbitzu emango dutela.

b) Zeharkako arretako zerbitzuaren gutxieneko zerbitzuei buruz, hauxe adostu dute (astelehenetik ostiralera zerbitzuei buruz, jaiegunik gabe):

ANEXO X

SERVICIOS MÍNIMOS

Los servicios mínimos en Uliazpi estarán comprendidos entre un 65-70 % de la plantilla.

(Documento aprobado en el Preco).

Expdte n.º G/74/2015.

Procedimiento: Mediación.

Tipo conflicto: Conflicto colectivo.

Ámbito: Uliazpi.

Fecha presentación: 15.07.2015.

Asunto: Determinación servicios mínimos:

ACTA

Día: jueves, 14 de enero de 2016.

Hora inicio: 09:00.

Hora fin: 11:30.

Lugar: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Javier Barkaiztegi, 19, bajo, San Sebastián.

Asistentes:

Uliazpi: Arantza Aguiriano Beitia y José Ramón Iturrieta Gutiérrez.

Comité de empresa de Uliazpi: Juan Carlos Carrey Petisco; José Miguel Etxebeste Amundarain; Mikel García Peñil, Mertxe Saralegi Cornago; Juan Mari Ruiz de Eguilaz Ezkiaga y Raúl Garro García.

Profesional: Eduardo Nieto Arizmendiarieta.

En el lugar y fecha indicados, y con las presencias que se acababan de consignar, se ha desarrollado un encuentro de las partes con el mediador Eduardo Nieto Arizmendiarieta, en relación con el procedimiento arriba referenciado.

Se hace constar que dicho expediente concluyó con el Acta Final de Mediación de 9 de noviembre de 2015 en el que se recogía que la Dirección de Uliazpi había aceptado la propuesta emitida por el mediador mientras que el Comité de Empresa mostró su rechazo a la misma por no atenerse a los límites pactados con anterioridad, además de no recoger en dicha propuesta los servicios mínimos correspondientes a los Servicios Centrales y al Servicio de Atención en sábados, domingos y festivos, ya que el mismo está abierto los 365 días del año.

No obstante lo anterior y mediante llamada telefónica dirigida a la Sede Territorial del Preco de Gipuzkoa, ambas partes mostraron el deseo de volverse a reunir sobre este asunto con el mediador Eduardo Nieto Arizmendiarieta, habiendo quedado convocadas las partes a la reunión del presente día.

Primeramente, ambas partes confirman que, tras la propuesta de mediación emitida en su día, mantuvieron conversaciones que les ha llevado a alcanzar un acuerdo en los términos que luego se dirá. En tal contexto, las partes centran el actual debate en alcanzar un acuerdo en los dos únicos aspectos que restan: los servicios mínimos de los Servicios Centrales y los servicios mínimos en sábados, domingos y festivos.

Tras las correspondientes propuestas, negociaciones y discusiones, las partes han alcanzado un acuerdo que, junto con los puntos ya acordados en el procedimiento de mediación, y tras él, se plasman en los siguientes puntos:

a) Sobre los servicios mínimos en los Servicios Centrales de la empresa, se ha acordado que, de las once personas que prestan servicios, prestarían servicios un mínimo de seis personas.

b) Sobre los servicios mínimos del personal de atención indirecta, de lunes a viernes no festivos, se ha acordado que:

i. Dr. Zubillaga zentroan zeharkako arretako bi langileetatik batek gutxienez zerbitzua emango du.

ii. Ategorrietako zentroan zeharkako arretako hiru langileetatik bik gutxienez zerbitzua emango dute.

iii. Donostiako zentroan zeharkako arretako zazpi langileetatik lauk gutxienez zerbitzua emango dute.

iv. Fraisoro zentroan zeharkako arretako zortzi langileetatik lauk gutxienez zerbitzua emango dute.

v. Zubietako zentroan zeharkako arretako zortzi langileetatik lauk gutxienez zerbitzua emango dute.

c) Zeharkako arretako zerbitzuaren gutxieneko zerbitzuei dagokienez, haxe adostu dute larunbateko, igandeko eta jaieguneko zerbitzuei buruz:

i. Dr. Zubillaga zentroan gutxienez pertsona batek eta gehienez bik eman ohi dituzte gutxieneko zerbitzuak; hortaz, gutxieneko zerbitzuak langile batek emango ditu.

ii. Ategorrietako zentroan gutxienez langile batek eta gehienez bik eman ohi dituzte gutxieneko zerbitzuak; hortaz, gutxieneko zerbitzuak langile batek emango ditu.

iii. Donostiako zentroan gutxienez langile batek eta gehienez hiruk eman ohi dituzte gutxieneko zerbitzuak; hortaz, gutxieneko zerbitzuak bi langilek emango dituzte.

iv. Fraisoro zentroan gutxienez langile bik eta gehienez hiruk eman ohi dituzte gutxieneko zerbitzuak; hortaz, gutxieneko zerbitzuak bi langilek emango dituzte.

v. Zubietako zentroan gutxienez langile bik eta gehienez hiruk eman ohi dituzte gutxieneko zerbitzuak; hortaz, gutxieneko zerbitzuak bi langilek emango dituzte.

d) «Sukaldeko» eta «garbiketako» langileen gutxieneko zerbitzuei dagokienez, jaiegunak ez diren astelehenetik ostiralera zerbitzu horiek ematen dituzten zentroei buruz haxe adostu dute:

i. Donostiako zentroan sukaldeko lau langile daude (bi langile gehi laguntzako bat, goizeko txandan; eta beste langile bat, arratsaldeko txandan), eta txanda bakoitzeko langile batek gutxienez emango ditu gutxieneko zerbitzuak. Horrez gain, garbiketako sei langile daude (lau langile, goizeko txandan; eta bi langile, arratsaldeko txandan), eta goizeko txandan gutxienez hiru langilek emango dituzte gutxieneko zerbitzuak (baina haietako batek 11:30etik 15.00ak arte soilik emango ditu), eta arratsaldeko txandan gutxienez bi langilek emango dituzte.

ii. Fraisoro zentroan sukaldeko hiru langile daude (bi langile, goizeko txandan; eta beste pertsona bat, arratsaldeko txandan), eta txanda bakoitzean gutxienez pertsona batek emango ditu zerbitzuak. Horrez gain, garbiketako bost langile daude (hiru langile, goizeko txandan; eta bi langile, arratsaldeko txandan), eta goizeko txandan gutxienez bi langilek emango dituzte gutxieneko zerbitzuak, eta arratsaldeko txandan gutxienez langile batek emango ditu.

iii. Zubietako zentroan sukaldeko lau langile daude (bi langile, goizeko txandan, eta langile bat, arratsaldeko txandan, gehi laguntzako beste bat, zeinak egiten baitu goizeko txandaren eta arratsaldeko txandaren zati bat, zehazki, 11:15etik 15:45era bitartekoa) eta txanda bakoitzean gutxienez langile batek emango ditu zerbitzuak.

e) «Sukaldeko» eta «garbiketako» langileen gutxieneko zerbitzuei dagokienez, zerbitzu horiek jaiegunetan, larunbatetan eta igandeetan ematen dituzten zentroei buruz haxe adostu dute:

i. Donostiako zentroan sukaldeko hiru langile daude (bi langile, goizeko txandan; eta beste pertsona bat, arratsaldeko txandan), eta txanda bakoitzeko pertsona batek gutxienez emango ditu gutxieneko zerbitzuak. Horrez gain, garbiketako lau langile daude goizeko txandan, eta gutxienez hiru langilek emango dituzte gutxieneko zerbitzuak.

ii. Fraisoro zentroan sukaldeko hiru langile daude (bi langile, goizeko txandan; eta beste pertsona bat, arratsaldeko txan-

i. En el Centro Dr. Zubillaga, de las dos personas de atención indirecta, prestaría servicios un mínimo de una persona.

ii. En el Centro de Ategorrieta, de las tres personas de atención indirecta, prestarían servicios un mínimo de dos personas.

iii. En el Centro de Donostia, de las siete personas de atención indirecta, prestarían servicios un mínimo de cuatro personas.

iv. En el Centro de Fraisoro, de las ocho personas de atención indirecta, prestarían servicios un mínimo de cuatro personas.

v. En el Centro de Zubieta, de las ocho personas de atención indirecta, prestarían servicios un mínimo de cuatro personas.

c) Sobre los servicios mínimos del personal de atención indirecta, los sábados, domingos y festivos, se ha acordado que:

i. En el Centro Dr. Zubillaga, dado que vienen prestando servicios un mínimo de una y un máximo de dos personas, los servicios mínimos quedarán conformados por una persona.

ii. En el Centro de Ategorrieta, dado que vienen prestando servicios un mínimo de una y un máximo de dos personas, los servicios mínimos quedarán conformados por una persona.

iii. En el Centro de Donostia, dado que vienen prestando servicios un mínimo de dos y un máximo de tres personas, los servicios mínimos quedarán conformados por dos personas.

iv. En el Centro de Fraisoro, dado que vienen prestando servicios un mínimo de dos y un máximo de tres personas, los servicios mínimos quedarán conformados por dos personas.

v. En el Centro de Zubieta, dado que vienen prestando servicios un mínimo de dos y un máximo de tres personas, los servicios mínimos quedarán conformados por dos personas.

d) Sobre los servicios mínimos del personal de «Cocina» y «Limpieza» en aquellos centros en que se prestan tales trabajos, de lunes a viernes no festivos, se ha acordado que:

i. En el Centro de Donostia, de las cuatro personas de cocina (dos personas, más una de apoyo, en el turno de mañana y una persona en el turno de tarde), prestaría servicios un mínimo de una persona en cada uno de los turnos; y, a su vez, de las seis personas de limpieza (cuatro personas en el turno de mañana y dos personas en el turno de tarde), prestarían servicios un mínimo de tres personas en el turno de mañana (si bien, una de ellas, sólo prestaría servicios mínimos de 11:30 a 15:00 horas) y un mínimo de dos personas en el turno de tarde.

ii. En el Centro de Fraisoro, de las tres personas de cocina (dos personas en el turno de mañana y una en el turno de tarde), prestaría servicios un mínimo de una persona en cada uno de los turnos; y, a su vez, de las cinco personas de limpieza (tres personas en el turno de mañana y dos en el turno de tarde), prestarían servicios un mínimo de dos personas en el turno de mañana y un mínimo de una persona en el turno de tarde.

iii. En el Centro de Zubieta, de las cuatro personas de cocina (dos personas en el turno de mañana y una en el turno de tarde, más una de apoyo que cubre parte del turno de mañana y parte del turno de tarde, realizando un horario de 11:15 a 15:45), prestaría servicios un mínimo de una persona en cada uno de los turnos.

e) Sobre los servicios mínimos del personal de «Cocina» y «Limpieza» en aquellos centros en los que se prestan tales trabajos los sábados, domingos y festivos, se ha acordado que:

i. En el Centro de Donostia, de las tres personas de cocina (dos personas en el turno de mañana y una en el turno de tarde), prestaría servicios un mínimo de una persona en cada uno de los turnos; y, a su vez, de las cuatro personas de limpieza que prestan servicios en el turno de mañana, prestarían servicios un mínimo de tres.

ii. En el Centro de Fraisoro, de las tres personas de cocina (dos personas en el turno de mañana y una en el turno de

dan), eta txanda bakoitzean gutxienez pertsona batek emango ditu zerbitzuak. Horrez gain, garbiketako hiru langile daude goizeko txandan, eta txanda horretan gutxienez hiru langilek emango dituzte gutxienerako zerbitzuak.

iii. Zubietako zentroan sukaldeko hiru langile daude (bi langile, goizeko txandan; eta beste pertsona bat, arratsaldeko txandan), eta txanda bakoitzean gutxienez pertsona batek emango ditu zerbitzuak.

f) Zuzeneko arretako zerbitzuaren gutxienerako zerbitzuei buruz, hauxe adostu dute (astelehenetik ostiralerako zerbitzuei buruz, jaiegunik gabe):

i. Dr. Zubillaga zentroan «etxebizitzako zaintzaile» gisako zerbitzuetan lau langile daude (haietako bi, goizeko txandan; eta bi, arratsaldeko txandan) eta «eguneko zentroko zaintzaile» gisako zerbitzuetan bi langile daude. Sei langile horietatik gutxienez bostek gutxienerako zerbitzuak eman behar dituzte: goizeko 8:00etatik 15:00etara arteko txandan gutxienez bi langile daudela bermatzeko; eta arratsaldeko 15:00etatik 22:00etara arteko txandan gutxienez bi langile daudela bermatzeko, gehi beste langile bat, eguneko zentroko ordutegian gutxienerako zerbitzuak eman ditzan.

ii. Ategorrietako zentroan «etxebizitzako zaintzaile» gisako zerbitzuetan zortzi langile daude (haietako lau, goizeko txandan; eta lau, arratsaldeko txandan) eta «eguneko zentroko zaintzaile» gisako zerbitzuetan bi langile daude (bata, goizeko txandan; eta beste bat, arratsaldeko txandan). Hamar langile horietatik zortzik gutxienerako zerbitzuak eman behar dituzte. Honela: goizeko 8:00etatik 11:00etara eta arratsaldeko 18:00etatik 22:00etara gutxienez hiru langilek «etxebizitzako zaintzaile» gisako gutxienerako zerbitzuak emateko (txanda horietako bakoitzean); eta 11:00etatik 18:00etara gutxienez bi langilek «etxebizitzako zaintzaile» gisako gutxienerako zerbitzuak emateko (txanda horietako bakoitzean). Eta Ulialdiko zaintzaileek goizean eta arratsaldean egiten dituzten txandetako ordutegian gutxienez langile batek jardun beharko du txanda horietako bakoitzean.

iii. Donostiako zentroan «Josetxo zaintzaile» langile gisa lau langile daude (bi, goizeko txandan; bi, arratsaldeko txandan), «Uliazpi zaintzaile» gisa sei langile daude (hiru, goizeko txandan; hiru, arratsaldeko txandan), «Kareaga zaintzaile» gisa zortzi langile daude (lau, goizeko txandan; lau, arratsaldeko txandan), eta «eguneko zentroko zaintzaile» gisa bost langile daude; beraz, hogeita hiru langile horietatik gutxienez hamasei langilek zerbitzua eman behar dute. Honela antolatu behar dute hauxe bermatzeko: «Josetxo zaintzaile» gisa aritzeko txandetako ordutegian bi langilek zerbitzua eman behar dute txanda bakoitzean; «Uliazpi zaintzaile» gisa aritzeko txandetako ordutegian bi langilek zerbitzua eman behar dute txanda bakoitzean; «Kareaga zaintzaile» gisa aritzeko txandetako ordutegian hiru langilek zerbitzua eman behar dute txanda bakoitzean; eta «eguneko zentroko zaintzaile» gisa aritzeko ordutegian bi langilek.

iv. Fraisoro zentroan «zaintzaile» gisako zerbitzuetan hogeita lau langile daude (hamabi, goizeko txandan; eta hamabi, arratsaldeko txandan) eta «eguneko zentroko zaintzaile» gisako zerbitzuetan lau langile daude; beraz, hogeita zortzi langile horietatik gutxienez hogeita bat langilek gutxienerako zerbitzuak eman behar dituzte. Honela antolatu behar dute, hauxe bermatzeko: goizeko 8:00etatik 15:00etara arteko txandan gutxienez hamar langilek jardutea; eta arratsaldeko 15:00etatik 22:00etara arteko txandan gutxienez hamar langilek jardutea; eta eguneko zentroko ordutegian gutxienez beste langile batek jardutea.

v. Zubietako zentroan «zaintzaile» gisako zerbitzuetan hamalau langile daude (hamabi, goizeko txandan; eta hamabi, arratsaldeko txandan) eta «eguneko zentroko zaintzaile» gisako zerbitzuetan bost langile daude; beraz, hogeita bederatzi langile horietatik gutxienez hogeita bik zerbitzuak eman behar dituzte. Honela antolatu behar dute, hauxe bermatzeko: goizeko 8:00etatik 15:00etara arteko txandan gutxienez hamar langilek jardutea;

tarde), prestaría servicios un mínimo de una persona en cada uno de los turnos; y, a su vez, de las tres personas de limpieza que prestan servicios en el turno de mañana, prestarían servicios un mínimo de dos personas en dicho turno.

iii. En el Centro de Zubieta, de las tres personas de cocina (dos personas en el turno de mañana y una en el turno de tarde), prestaría servicios un mínimo de una persona en cada uno de los turnos.

f) Sobre los servicios mínimos del personal de atención directa, de lunes a viernes no festivos, se ha acordado que:

i. En el Centro Dr. Zubillaga, de las seis personas que prestan servicios como «personal cuidador de vivienda» (dos en turno de mañana y dos en turno de tarde) y como «personal cuidador de centro de día» (dos personas), deben prestar servicios un mínimo de cinco personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en horario de turno de mañana (de 8:00 a 15:00 horas) presten servicios un mínimo de dos personas, en horario de turno de tarde (de 15:00 a 22:00 horas) presten servicios un mínimo de dos personas y en horario de centro de día preste servicios un mínimo de una persona (más).

ii. En el Centro de Ategorrieta, de las diez personas que prestan servicios como «personal cuidador de vivienda» (cuatro en turno de mañana y cuatro en turno de tarde) y como «personal cuidador de Ulialdi» (una persona en turno de mañana y una en turno de tarde), deben prestar servicios un mínimo de ocho personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en horario de 8.00 a 11:00 horas de la mañana y de 18:00 a 22:00 horas de la tarde presten servicios un mínimo de tres personas de «personal cuidador de vivienda» (en cada uno de los turnos), en horario de 11:00 a 18:00 horas presten servicios un mínimo de dos personas de «personal cuidador de vivienda» (en cada uno de los turnos) y, en el horario de cada uno de los turnos de mañana y de tarde de «personal cuidador de Ulialdi» preste servicios un mínimo de una persona en cada uno de dichos turnos.

iii. En el Centro de Donostia, de las veintitrés personas que prestan servicios como «personal cuidador Josetxo» (dos en turno de mañana y dos en turno de tarde), como «personal cuidador Uliazpi» (tres en turno de mañana y tres en turno de tarde), como «personal cuidador Kareaga» (cuatro en turno de mañana y cuatro en turno de tarde) y como «personal cuidador de centro de día» (cinco personas) deben prestar servicios un mínimo de dieciséis personas, organizadas de tal manera que se garantice que en el horario de cada uno de los turnos de «personal cuidador Josetxo» presten servicios dos personas (en cada turno), en el horario de cada uno de los turnos de «personal cuidador Uliazpi» presten servicios dos personas (en cada turno), en el horario de cada uno de los turnos de «personal cuidador Kareaga» presten servicios tres personas (en cada turno) y en el horario de «personal cuidador centro de día» presten servicios dos personas.

iv. En el Centro de Fraisoro, de las veintiocho personas que prestan servicios como «personal cuidador» (doce en turno de mañana y doce en turno de tarde) y como «personal cuidador de centro de día» (cuatro personas), deben prestar servicios un mínimo de veintiún personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en horario de turno de mañana (de 8:00 a 15:00 horas) presten servicios un mínimo de diez personas, en horario de turno de tarde (de 15:00 a 22:00 horas) presten servicios un mínimo de diez personas y en horario de centro de día preste servicios un mínimo de una persona (más).

v. En el Centro de Zubieta, de las veintinueve personas que prestan servicios como «personal cuidador» (doce en turno de mañana y doce en turno de tarde) y como «personal cuidador de centro de día» (cinco personas), deben prestar servicios un mínimo de veintidós personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en horario de turno de mañana (de 8:00 a 15:00 horas) presten servicios un mínimo de diez personas, en

eta arratsaldeko 15:00etatik 22:00etara arteko txandan gutxienez hamar langilek jardutea; eta eguneko zentroko ordutegian gutxienez beste langile batek jardutea.

vi. Egogain zentroan «RU-zaintzaile» bat dago; «eguneko zentroko zaintzaile» bat dago; eta «laguntzako zaintzaile» bat dago; beraz, hiru langile horietatik gutxienez batek gutxienezko zerbitzuak eman behar dituzte zerbitzuaren ohiko ordutegi osoan.

g) Larunbateko, igandeko eta jaieguneko zuzeneko arretako zerbitzuaren gutxienezko zerbitzuei dagokienez, hauxe adostu dute:

i. Dr. Zubillaga zentroan lau langilek jarduten dute zuzeneko arretako Zerbitzuan (bi langilek, goizeko txandan; eta beste bik, arratsaldeko txandan); beraz, lau langile horietatik gutxienez lauk zerbitzua eman behar dute.

ii. Ategorrietako zentroan hamar langilek jarduten dute zuzeneko arretako Zerbitzuan (bost langilek, goizeko txandan; eta bost langilek, arratsaldeko txandan), eta haietatik seik gutxienez zerbitzua eman behar dute. Honela antolatu behar dute hauxe bermatzeko: goizeko 8:00etatik 15:00etara arteko txandan gutxienez hiru langilek jardutea; eta arratsaldeko 15:00etatik 22:00etara arteko txandan gutxienez hamar langilek jardutea; eta eguneko zentroko ordutegian gutxienez hiru langilek jardutea.

iii. Donostiako zentroan «Josetxo zaintzaile» langile gisa lau langile daude (bi, goizeko txandan; bi, arratsaldeko txandan), «Uliazpi zaintzaile» gisa sei langile daude (hiru, goizeko txandan; hiru, arratsaldeko txandan), «Kareaga zaintzaile» gisa zortzi langile daude (lau, goizeko txandan; lau, arratsaldeko txandan), eta, hamasei langile horietatik gutxienez hamalau langilek zerbitzua eman behar dute. Honela antolatu behar dute hauxe bermatzeko: «Josetxo zaintzaile» gisa aritzeko txandetako ordutegian bi langilek zerbitzua eman behar dute txanda bakoitzean; «Uliazpi zaintzaile» gisa aritzeko txandetako ordutegian bi langilek zerbitzua eman behar dute txanda bakoitzean; «Kareaga zaintzaile» gisa aritzeko txandetako ordutegian hiru langilek zerbitzua eman behar dute txanda bakoitzean.

iv. Fraisoro zentroan «zaintzaile» gisa hogeita lau langilek jarduten dute (hamabik, goizeko txandan; eta hamabik, arratsaldeko txandan), eta hogeita lau langile horietatik gutxienez hemezortzi langilek zerbitzuak eman behar dituzte txanda bakoitzean gutxienez bederatzi langile aritzea bermatzeko.

v. Zubieta zentroan «zaintzaile» gisa hogeita lau langilek jarduten dute (hamabik, goizeko txandan; eta hamabik, arratsaldeko txandan), eta hogeita lau langile horietatik gutxienez hemezortzi langilek zerbitzuak eman behar dituzte txanda bakoitzean gutxienez bederatzi langile aritzea bermatzeko.

Bigarrena. Gutxienezko zerbitzu horiek bermatuta, langileek greba egiteko eskubidea gauzatu ahalko dute, eta, hartara, lanpostua bertan behera utzi ahalko dute, edo langile kopuru hori baino kopuru handiagoa dagoenean lanera joateari utzi ahalko diote txanda edo ordutegi horretan gutxienezko zerbitzuak bermatzeko.

Hirugarrena. Uliazpiko Fundazioko zentroetako bakoitzean laguntzako Zerbitzuan edo langileen egituran funtsezko aldaketak (handitzeko ala txikiagotzeko aldaketak) egiten baldin badira, edo erakundeak zentro gehiago irekitzen baditu, alderdiek gutxienezko zerbitzuen ehunekoa moldatzeko negoziazioak egin beharko dituzte egoera berriaren arabera, kontziliazio honetan kontuan hartu diren parametroei eta ratioei jarraituta.

Akta irakurri ostean, alderdiek adierazi dute ados daudela edukiarekin, eta izenpetu egin dute. Horrenbestez, adierazitako orduan amaitu da bilera.

horario de turno de tarde (de 15:00 a 22:00 horas) presten servicios un mínimo de diez personas y en horario de centro de día presten servicios un mínimo de (otras) dos personas.

vi. En el Centro de Egogain, de las tres personas que prestan servicios como «personal cuidador-RU» (una persona), como «personal cuidador de centro de día» (una persona) y como «cuidador de apoyo» (una persona), deben prestar servicios un mínimo de dos personas en la totalidad del horario habitual del servicio.

g) Sobre los servicios mínimos del personal de atención directa, en sábados, domingos y festivos, se ha acordado que:

i. En el Centro Dr. Zubillaga, de las cuatro personas de atención directa (dos personas en el turno de mañana y dos en el turno de tarde), deben prestar servicios un mínimo de cuatro personas.

ii. En el Centro de Ategorrieta, de las diez personas de atención directa (cinco personas en el turno de mañana y cinco personas en el turno de tarde), deben prestar servicios un mínimo de seis personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en horario de turno de mañana (de 8:00 a 15.00 horas) presten servicios un mínimo de tres personas y en horario de turno de tarde (de 15:00 a 22:00 horas) presten servicios un mínimo de tres personas.

iii. En el Centro de Donostia, de las dieciocho personas que prestan servicios como «personal cuidador Josetxo» (dos en turno de mañana y dos en turno de tarde), como «personal cuidador Uliazpi» (tres en turno de mañana y tres en turno de tarde) y como «personal cuidador Kareaga» (cuatro en turno de mañana y cuatro en turno de tarde), deben prestar servicios un mínimo de catorce personas, organizadas de tal manera que se garantice que en el horario de cada uno de los turnos de «personal cuidador Josetxo» presten servicios dos personas (en cada turno), en el horario de cada uno de los turnos de «personal cuidador Uliazpi» presten servicios dos personas (en cada turno) y en el horario de cada uno de los turnos de «personal cuidador Kareaga» presten servicios tres personas (en cada turno).

iv. En el Centro de Fraisoro, de las veinticuatro personas que prestan servicios como «personal cuidador» (doce en turno de mañana y doce en turno de tarde) deben prestar servicios un mínimo de dieciocho personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en cada uno de los turnos, presten servicios un mínimo de nueve personas.

v. En el Centro de Zubieta, de las veinticuatro personas que prestan servicios como «personal cuidador» (doce en turno de mañana y doce en turno de tarde), deben prestar servicios un mínimo de dieciocho personas, organizadas de tal manera que se garantice que, en cada uno de los turnos, presten servicios un mínimo de nueve personas.

Segundo. Siempre y cuando estén garantizados los servicios mínimos señalados, por turno o por horario, las personas podrán ejercer su derecho a la huelga abandonando su puesto de trabajo o dejando de acudir a su puesto de trabajo en aquellas franjas horarias en las que concorra más personal que el señalado para cubrir los servicios mínimos en dichos turno u horario.

Tercero. En caso de que se produzcan cambios sustanciales en la prestación asistencial (incrementándola o minorándola) en cada uno de los centros de Fundación Uliazpi, o en la estructura de su personal, o en el supuesto de apertura de nuevos centros por la entidad, las partes deberán negociar la adaptación del porcentaje de servicios mínimos pactado a dichas nuevas circunstancias, atendiendo a los parámetros y ratios tenidos en cuenta en la presente Conciliación.

Leída el acta, las partes se muestran conformes con su contenido y la suscriben, finalizando la presente reunión a la hora indicada.